Rapport annuel
2005-2006

Québec

Rapport annuel 2005-2006

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par le personnel de la Commission de la fonction publique.

Ce rapport est disponible sur le site Internet de la Commission de la fonction publique à l'adresse suivante : www.cfp.gouv.qc.ca

La reproduction et la traduction sont autorisées, à la condition que la source soit indiquée.

Dépôt légal – 2006
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 2-550-47086-9 (version imprimée)
ISBN 2-550-47087-7 (version PDF)
ISSN 0481-2581

© Gouvernement du Québec, 2006

2007-01571/

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous remettre le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2006, et ce, conformément à l'article 124 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) et aux articles 5 et 24 de la Loi sur l'administration publique (L.R.Q., c. A-6.01).

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Doris Paradis

Doris Paradis, FCA
Présidente

Québec, juin 2006

Table des matières

Où nous joindre? ... 7

Message de la présidente ... 9

Déclaration attestant la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents ... 13

Partie 1 La Commission de la fonction publique ... 15

1.1 Mission ... 15

1.2 Comment elle exerce sa mission ... 15

1.3 Structure organisationnelle ... 17

1.4 Clientèle ... 18

Partie 2 L'appréciation de la Commission au regard de sa mission ... 19

2.1 Égalité d'accès de tous les citoyens ... 19

2.2 Sélection au mérite ... 24

2.3 Conditions de travail des fonctionnaires ... 25

2.4 Éthique et discipline – mesures administratives et disciplinaires ... 26

2.5 Impartialité et équité des décisions prises en d'autres circonstances ... 27

2.6 Appréciation générale et par thème des situations analysées ... 29

2.7 Autres dossiers d'intérêt ... 32

Partie 3 Les résultats de la Commission ... 39

3.1 Plan stratégique 2004-2007 ... 39

3.2 Déclaration de services aux citoyens ... 47

3.3 Accessibilité aux services, qualité et célérité du processus décisionnel ... 49

3.4 Ressources ... 53

3.5 Consultation du site Internet ... 55

Partie 4 Le respect de certaines obligations ... 57

4.1 Accès à l'information ... 57

4.2 Protection des renseignements personnels ... 57

4.3 Programme d'accès à l'égalité, Plan d'embauche pour les personnes handicapées et objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise ... 58

4.4 Recrutement des jeunes de moins de 35 ans ... 60

4.5 Politique linguistique ... 61

4.6 Bilan concernant la santé des personnes au travail ... 61

Où nous joindre?

La Commission a ses bureaux à Québec

à l'adresse suivante : 800, place D'Youville, 7e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30. Une messagerie vocale est en fonction en dehors des heures d'ouverture des bureaux.

Téléphone : 418 643-1425

La clientèle de l'extérieur de la région de Québec peut communiquer sans frais avec la Commission en composant le numéro 1 800 432-0432.

Télécopieur : 418 643-7264

Courriel : cfp@cfp.gouv.qc.ca

Site Internet : www.cfp.gouv.qc.ca

Message de la présidente

J'ai le plaisir de signer pour la première fois le message adressé annuellement aux parlementaires et aux autres personnes qui prennent connaissance du rapport annuel de la Commission de la fonction publique afin de leur présenter les principaux constats découlant de ses activités.

D'entrée de jeu, je remercie mon prédécesseur, monsieur Michel Poirier, qui a assumé l'intérim de la présidence de la Commission durant toute l'année 2005-2006. Sous sa direction et avec l'apport des autres membres de la Commission et de tout son personnel, la Commission a réalisé un travail important dont les résultats sont livrés dans ce rapport.

La mission de la Commission est d'être la gardienne, au nom de l'Assemblée nationale, de principes fondamentaux dont l'application fait en sorte que la population du Québec peut compter sur une fonction publique compétente, neutre et indépendante. Ces principes s'articulent autour de l'égalité d'accès de tous les citoyens aux emplois, de la contribution optimale au sein de la fonction publique des diverses composantes de la société, de la sélection des personnes sur la base de la compétence impartialement démontrée et de l'impartialité et de l'équité des décisions.

L'accomplissement de la mission de la Commission se fait principalement par des vérifications, des enquêtes et par l'exercice de son rôle de tribunal administratif. Ces rôles complémentaires permettent à la Commission d'obtenir une information à partir de laquelle il est possible de dégager une vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines. Ainsi, le portrait global qui découle de l'ensemble des situations examinées en cours d'année indique que celles-ci sont conformes au cadre de gestion dans 79 % des cas. Dans l'ensemble, la situation est positive, mais il est possible de faire encore mieux en comptant sur la contribution de tous les gestionnaires des organismes centraux, des ministères et des organismes.

Ainsi, la Commission remarque qu'il semble parfois difficile de trouver des solutions satisfaisantes à des problèmes de gestion tout en respectant la loi et les règles applicables. Le versement de primes à plusieurs centaines d'employés du ministère du Revenu, sans l'autorisation du Conseil du trésor prévue par la loi, n'est ainsi toujours pas résolu deux ans après que la Commission en eut souligné l'illégalité. À la Commission des normes du travail, une évaluation à la hausse du niveau de certains emplois s'est faite en marge de la classification des emplois et de son interprétation par le Secrétariat du Conseil du trésor. Ces situations d'illégalité et de non-conformité devraient être corrigées, soit par des modifications aux règles, soit par de nouvelles solutions conformes aux règles en vigueur.

En matière d'accès à l'égalité en emploi, la Commission a observé dans les rapports annuels de gestion une nette amélioration de la reddition de comptes à l'Assemblée nationale. Conformément aux recommandations que la Commission avait faites à ce sujet en 2003-2004, l'information est plus complète et comparable d'un ministère et d'un organisme à l'autre, ce qui est de nature à faciliter le travail des parlementaires.

Cependant, la Commission s'interroge sur les mesures mises de l'avant par le Secrétariat du Conseil du trésor dans le Programme de soutien à la nomination des membres de groupes cibles. Ce programme prévoit l'embauche de membres de groupes cibles à titre d'employés occasionnels et leur nomination subséquente, après quelques mois, à des emplois réguliers. Bien qu'elle partage les objectifs poursuivis, la Commission a formulé certaines réserves. D'une part, la nomination à terme du participant à un emploi régulier démontre que l'emploi qu'il occupait n'était pas un emploi occasionnel. La nomination initiale n'est donc pas conforme aux normes. D'autre part, la Commission déplore un effet négatif du programme. En effet, la période d'embauche à titre occasionnel équivaut à allonger le stage probatoire applicable aux nouveaux employés réguliers. Les membres de groupes cibles se voient ainsi appliquer, dans les faits, un standard plus contraignant, ce à quoi la Commission ne peut souscrire. Elle estime que les modalités en cause doivent être revues afin qu'elles soient conformes aux normes.

La transmission d'une information juste et complète permettant aux personnes de comprendre les décisions prises à leur égard est un autre élément qui devrait faire l'objet d'une préoccupation par tous les ministères et les organismes. Souvent, la Commission a remarqué que des litiges ou des interrogations légitimes découlaient de lacunes dans la transmission d'information, notamment aux candidats aux concours. Il est facile de remédier à ces lacunes et les personnes visées comprendront mieux et auront une meilleure confiance envers les processus si elles disposent de tout l'éclairage utile.

Par ailleurs, la Commission observe que la constitution de listes de déclaration d'aptitudes interministérielles à la suite de concours à grand volume de candidats prend de l'ampleur, ce qui peut permettre des économies. Les candidats sont alors souvent évalués sur les éléments généraux de la classe d'emploi concernée. Les gestionnaires recherchent, pour leur part, les personnes susceptibles de répondre le plus rapidement possible aux besoins des emplois à pourvoir. Le risque est alors grand que des moyens d'évaluation additionnels soient administrés. La Commission surveille la situation attentivement. En effet, l'administration de moyens d'évaluation additionnels à des personnes déjà déclarées aptes n'est pas compatible avec la loi, ni même avec la notion de déclaration d'aptitudes. La Commission ne pourrait souscrire à ce que des façons de faire potentiellement plus économiques et plus pratiques se traduisent par un recul de la sélection du personnel sur les plans de l'équité et de la transparence ou par la dévalorisation de la déclaration d'aptitudes.

Au cours de l'année, la présidente du Conseil du trésor a demandé à la Commission de certifier deux moyens d'évaluation. Il s'agissait d'une première depuis que cette compétence a été accordée à la Commission par l'Assemblée nationale en 2000. Après un examen rigoureux des deux moyens d'évaluation faisant l'objet de la demande, la Commission a certifié que ces derniers satisfaisaient aux exigences de la loi. Rappelons que le candidat à un concours où un moyen d'évaluation certifié est utilisé voit son droit d'appel limité aux éléments non certifiés du concours. La Commission entend continuer de promouvoir la certification puisqu'elle fournit l'assurance qu'un moyen d'évaluation est valide et qu'il permet de constater impartialement la valeur des candidats à un concours sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes requises pour l'emploi.

La Commission a continué de s'intéresser au cours de l'année à la situation des cadres, portant cette fois son attention sur leurs réticences à utiliser les recours dont ils disposent devant la Commission. Les travaux ont permis de cerner plusieurs éléments problématiques qui feront l'objet d'une réflexion afin de dégager des pistes de solution.

Au cours de 2005-2006, la Commission a entrepris un virage important en matière de vérification en revoyant ses façons de faire. Ce virage sera poursuivi et accentué de manière à accroître la qualité et l'utilité de l'information pour les parlementaires et pour les gestionnaires. Afin de maximiser les bénéfices des efforts consentis, la Commission appliquera également à ses procédures d'enquête les éléments pertinents de ses nouvelles façons de faire en matière de vérification.

Durant toute l'année, la Commission a également accru son action afin que ses recommandations soient appliquées. Cela se poursuivra afin d'exercer pleinement le rôle qui lui a été confié.

Ces constats et leurs répercussions m'amènent à entreprendre avec enthousiasme le mandat de présidente de la Commission de la fonction publique que les membres de l'Assemblée nationale m'ont confié. Je vise, avec la collaboration des autres membres de la Commission et de tout le personnel, à apporter une contribution additionnelle pour une meilleure qualité de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et aussi un meilleur éclairage aux parlementaires sur les aspects découlant des activités de la Commission.

Doris Paradis

Doris Paradis, FCA
Présidente

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT ET DES CONTRÔLES AFFÉRENTS

Les informations contenues dans le présent rapport annuel relèvent de notre responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel 2005-2006 de la Commission de la fonction publique :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats et les orientations stratégiques de la Commission ;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats ;
- présentent des données exactes et fiables.

Nous déclarons que les données contenues dans le présent rapport annuel ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2006.

Doris Paradis, FCA
Présidente

David Blackburn, CRHA
Secrétaire

Daniel Desbiens
Directeur de la planification et du développement
Directeur de la vérification et des enquêtes par intérim

Partie 1
La Commission de la fonction publique

Le législateur a fait de la Commission de la fonction publique l'organisme neutre et indépendant chargé, notamment, de veiller au respect des principes fondamentaux de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique.

La neutralité de la Commission est assurée par le mode de nomination de ses membres. En effet, la Loi sur la fonction publique prévoit que ceux-ci sont nommés pour une durée d'au plus cinq ans, sur proposition du premier ministre, par un vote d'au moins les deux tiers des membres de l'Assemblée nationale.

L'indépendance de la Commission est également consacrée par la Loi qui prévoit qu'elle fait rapport de ses activités directement à l'Assemblée nationale, ce qui garantit son autonomie par rapport aux autorités gouvernementales. La Loi permet en outre à la Commission de saisir directement l'Assemblée nationale d'un sujet lié à sa mission de surveillance.

1.1 Mission

La mission de la Commission consiste à contribuer, au nom de l'Assemblée nationale du Québec, à garantir l'égalité d'accès de tous les citoyens et citoyennes à la fonction publique, la compétence des personnes recrutées et promues de même que l'impartialité et l'équité des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

L'exercice de la mission de la Commission contribue à préserver les principes fondamentaux de neutralité et d'égalité d'accès ainsi qu'à maintenir des comportements éthiques dans la gestion des ressources humaines. Sur ce dernier point, en scrutant les décisions prises par les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, la Commission s'assure en effet qu'elles s'appuient sur la loi, mais aussi qu'elles valorisent les comportements éthiques des employés ou des gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions.

La confiance que la population porte à l'État en raison de sa capacité de la traiter, dans le cadre de la loi, avec équité et respect est une valeur incontournable. La Commission, par sa mission, vise à ce que cette confiance soit la plus élevée possible.

1.2 Comment elle exerce sa mission

La Commission réalise sa mission :

1. Comme organisme de surveillance[1] :

a) en vérifiant l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires ;

b) en vérifiant le caractère impartial et équitable des décisions prises qui affectent les fonctionnaires.

[1] Une nouvelle responsabilité sera ajoutée au mandat d'enquête de la Commission par l'article 54 du chapitre 34 des lois de 2005 qui entrera en vigueur sur décret du gouvernement. Cet article prévoit que la Commission est chargée de faire rapport au ministre de la Justice, après enquête, sur l'existence et la suffisance d'une cause de destitution ou de suspension sans rémunération du directeur des poursuites criminelles et pénales ou de son adjoint.

À cette fin, la Commission effectue les enquêtes qu'elle juge nécessaires, formule des recommandations aux autorités compétentes ou, si elle le juge utile, fait rapport à l'Assemblée nationale.

2. Comme tribunal administratif :

a) en entendant notamment :

- les appels des fonctionnaires relativement à la procédure utilisée pour l'admission ou l'évaluation des candidats lors d'un concours de promotion ou lors de la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion ;
- les appels des fonctionnaires non régis par une convention collective relativement à leurs conditions de travail ou aux mesures administratives et disciplinaires qui ont été prises à leur endroit ;
- les appels de certaines personnes ayant un droit de retour dans la fonction publique ;
- les recours relatifs au harcèlement psychologique des salariés nommés en vertu de la Loi sur la fonction publique qui ne sont pas régis par une convention collective ainsi que des membres et des dirigeants des organismes du gouvernement ;

b) en offrant des séances d'échanges et d'information en matière de promotion et un service de médiation aux fonctionnaires ainsi qu'aux ministères et aux organismes à la suite d'un recours.

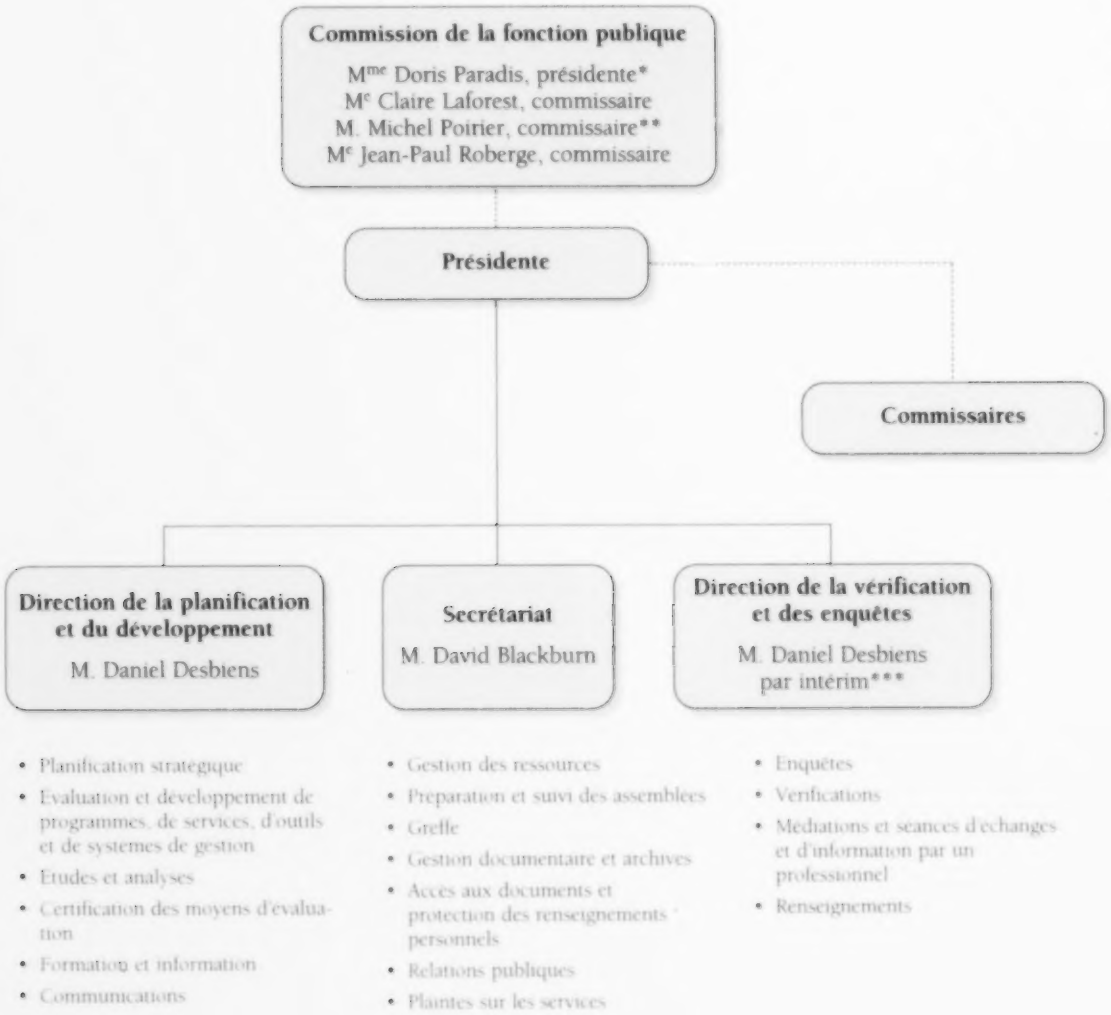
3. Comme organisme consultatif auprès du Conseil du trésor ou de sa présidente, en produisant des avis ou des études portant notamment sur des modifications au cadre normatif en gestion des ressources humaines.

4. En certifiant qu'un moyen d'évaluation permet de constater impartialement la valeur des candidats.

À certains égards, les modes d'intervention de la Commission sont complémentaires. Ce qu'elle entend à la suite d'un recours l'aide à orienter son action en matière de surveillance. Ces deux modes d'intervention s'avèrent par ailleurs utiles sur le plan de l'expertise, lorsque vient le moment d'agir à titre d'organisme consultatif ou encore de faire des recommandations à l'Assemblée nationale.

1.3 Structure organisationnelle

L'organigramme de la Commission



* À compter du 1er mai 2006

** Président par intérim du 4 octobre 2004 au 30 avril 2006

*** Depuis le 7 mars 2005

1.4 Clientèle[2]

La clientèle de la Commission est composée des citoyens qui aspirent à devenir fonctionnaires, de ceux qui s'adressent à la Commission pour obtenir divers renseignements et des personnes qui, ayant déjà été fonctionnaires, ont un droit de retour dans la fonction publique.

En font également partie les fonctionnaires ainsi que les ministères et les organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique.

S'ajoutent les administrateurs d'État, les membres et les dirigeants des organismes du gouvernement relativement à l'exercice du recours en matière de harcèlement psychologique.

Enfin, l'Assemblée nationale, à qui est adressé ce rapport, fait partie de la clientèle de la Commission, et, à certains égards, le Conseil du trésor.

---

[2] À partir de la date de l'entrée en vigueur de l'article 54 du chapitre 34 des lois de 2005, fera également partie de la clientèle de la Commission, le ministre de la Justice relativement à toute demande d'enquête concernant la destitution ou la suspension sans rémunération du directeur des poursuites criminelles et pénales ou de son adjoint.

Partie 2
L'appréciation de la Commission au regard de sa mission

Cette partie porte sur les thèmes suivants :

- l'égalité d'accès de tous les citoyens ;
- la sélection au mérite ;
- les conditions de travail des fonctionnaires ;
- l'éthique et la discipline – mesures administratives et disciplinaires ;
- l'impartialité et l'équité des décisions prises en d'autres circonstances.

Pour chacun de ces thèmes, une explication de la règle ou du contexte est présentée et, ensuite, certains dossiers d'intérêt provenant de situations où la Commission est intervenue au cours de l'année 2005-2006.

Une appréciation générale et par thème indique plus loin la proportion selon laquelle les règles applicables ont été respectées par les ministères et les organismes au regard de situations qui ont été portées à l'attention de la Commission ou sur lesquelles elle a décidé d'intervenir.

Finalement, d'autres dossiers d'intérêt qui ont fait l'objet d'une intervention de la Commission complètent cette partie.

2.1 Égalité d'accès de tous les citoyens

Pour accomplir sa mission, la fonction publique doit se doter d'un mode d'organisation des ressources humaines destiné notamment à favoriser l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique.

Ainsi, les conditions d'admission doivent être réalistes et justifiées, tenir compte des particularités et des caractéristiques de l'emploi à pourvoir et permettre le plus large accès possible des citoyens aux concours.

De plus, les appels de candidatures doivent être rédigés et diffusés de façon adéquate afin que les candidats soient bien informés de l'existence des emplois à pourvoir, de la nature de ces emplois, de leurs caractéristiques, des exigences requises pour y postuler et de la façon de faire connaître leur intérêt à y accéder.

La vérification de l'admissibilité des candidats doit se faire en fonction des conditions prévues dans l'appel de candidatures, sur la base de la pertinence de leur expérience, lorsqu'il en est exigé, et de leur scolarité.

Enfin, les listes de déclaration d'aptitudes doivent être utilisées pour pourvoir aux emplois pour lesquels elles ont été constituées.

Évaluation des années d'expérience selon les attributions mentionnées à la directive de classification[3] (appel)

Sept fonctionnaires ont contesté le refus du ministère de la Sécurité publique d'admettre leur candidature à des concours d'avancement de classe ou de promotion qu'il a tenus pour pourvoir à des emplois de constable spécial à la sécurité dans les édifices gouvernementaux, classe principale. Leurs années d'expérience à titre d'agent de sécurité, de militaire réserviste ou d'huissier n'ont pas été reconnues pertinentes aux fins de leur admissibilité à ces concours.

Les membres du comité d'évaluation ont considéré que la caractéristique particulière de ce corps d'emploi est la nomination de ces employés à titre de constable spécial en vertu de la Loi sur la police. Ils se sont référés à cette loi pour déterminer les expériences qu'ils allaient reconnaître aux fins de l'admissibilité aux concours. C'est ainsi que le comité d'évaluation a reconnu les expériences dans des fonctions relatives au maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique.

Or, la Loi sur la police accorde aux constables spéciaux à la sécurité dans les édifices gouvernementaux le statut d'agent de la paix, mais elle ne prévoit pas leurs attributions, celles-ci étant prévues dans la directive de classification.

La Commission a conclu que le comité d'évaluation n'avait pas à se référer aux dispositions de la Loi sur la police. Il fallait vérifier si les candidats aux concours avaient exercé, de façon principale et habituelle, les attributions mentionnées dans la directive de classification sans qu'ils n'aient eu nécessairement à exercer chacune de ces attributions. Le comité d'évaluation ne pouvait restreindre l'admissibilité aux seuls candidats ayant été agents de la paix alors que les attributions de la classe d'emploi de constable spécial à la sécurité dans les édifices gouvernementaux ne requièrent pas toutes l'exercice des pouvoirs d'un agent de la paix.

La Commission a ordonné au ministère de reprendre la procédure de vérification de l'admissibilité des appelants et de reprendre également, en tenant compte de sa décision, celle des candidats dont la candidature a été refusée au motif que leur expérience n'était pas dans l'exercice d'attributions de la classe de constable spécial à la sécurité des édifices gouvernementaux.

Avis de convocation à l'examen non reçu dans un délai raisonnable - Changement d'adresse[4] (appel)

À la suite de la décision de la Commission résumée précédemment, laquelle accueillait les appels de sept candidats déclarés non admissibles à un concours de promotion du ministère de la Sécurité publique en raison de leur expérience, la procédure de vérification de l'admissibilité de ces candidats et de ceux dont la situation était analogue devait être reprise. C'est ainsi qu'une lettre de convocation à un examen a été transmise à toutes les personnes visées par la décision de la Commission. À cette lettre, expédiée 14 jours avant la date de l'examen, était joint un document descriptif de cet examen.

Une des personnes visées par la décision de la Commission a interjeté appel en alléguant que sa convocation n'avait pas été faite dans un délai raisonnable. La lettre de convocation de cet appelant, qui avait déménagé et avisé la Direction des ressources humaines de son ministère de sa nouvelle adresse avant que la Commission rende sa décision, avait été transmise à son ancienne adresse. Cette lettre fut retournée au ministère de la Sécurité publique qui l'a reçue le jour même de l'examen. C'est dans cette lettre de convocation que l'appelant aurait appris officiellement que sa candidature était désormais admise. La responsable du concours qui n'avait pas été avisée de son changement d'adresse a communiqué avec lui pour le convoquer à l'examen qui avait lieu le soir même. Celui-ci ne s'y est pas présenté.

---

[3] [2005] 21 n° 1 Recueil des décisions de la Commission de la fonction publique (R.D.C.F.P.) 159.

[4] [2005] 21 n° 2 R.D.C.F.P. 407.

La Commission a rappelé qu'il est reconnu que les candidats à un concours ont l'obligation d'aviser les autorités responsables du concours de tout changement d'adresse. Toutefois, compte tenu que l'appelant ne pouvait savoir que l'information concernant son changement d'adresse était contenue dans un système informatisé indépendant du système de gestion de concours, cette obligation ne pouvait lui être imposée rétroactivement à une époque où il n'était pas candidat à ce concours. Par ailleurs, on devait présumer que le ministère, en envoyant le document descriptif de l'examen 14 jours plus tôt, voulait permettre aux candidats de se préparer.

La Commission a conclu que la candidature de l'appelant n'avait pas été traitée selon les normes d'équité auxquelles il avait droit, particulièrement en vertu de l'article 49 de la Loi sur la fonction publique qui prévoit que la procédure d'évaluation doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats. Elle a ordonné au ministère de la Sécurité publique de lui administrer l'examen dans le cadre du concours visé par l'appel.

Concours de promotion à des emplois réguliers de cadres - Expérience professionnelle et d'encadrement[5] (appel)

Cinq fonctionnaires ont contesté la décision du Secrétariat du Conseil du trésor de rejeter leur candidature à un concours interministériel de promotion à des emplois réguliers de cadres, en raison de leur expérience.

La Commission a accueilli l'appel d'une candidate concernant la reconnaissance de trois années d'enseignement du français langue seconde en Louisiane, de 1973 à 1976, comme expérience de niveau professionnel. Bien que la preuve n'ait pas été faite des exigences requises pour enseigner en Louisiane à cette période, il a été démontré que les exigences actuelles pour enseigner le français langue seconde en Louisiane étaient les mêmes que pour enseigner au Québec. De plus, la candidate a mis en preuve qu'elle avait exercé, en Louisiane, les mêmes fonctions que les autres enseignants et que le travail qu'elle avait fait de 1973 à 1976 correspondait aux fonctions exercées actuellement par les professeurs de français langue seconde en Louisiane. La Commission a conclu que, quelle que soit la scolarité requise à l'époque pertinente, les fonctions exercées de 1973 à 1976 correspondaient actuellement à une expérience de niveau professionnel et que les trois années devaient être reconnues à ce titre.

La Commission a également accueilli l'appel d'une autre candidate qui contestait l'interprétation suivant laquelle l'exigence de supervision ou de coordination du personnel, dans la définition d'activités d'encadrement de la directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires, impliquait qu'il y ait plus d'une personne à superviser ou à coordonner. Sur la base de cette interprétation, le comité d'évaluation avait décidé que la supervision d'une seule personne ne serait pas considérée. La Commission a conclu que le Conseil du trésor aurait dû être plus explicite dans la définition de ce que comprennent les activités d'encadrement s'il avait voulu que la notion de supervision du personnel implique nécessairement la supervision de plus d'une personne. De plus, comme le comité d'évaluation avait décidé de favoriser une analyse du dossier des candidats qui tienne compte de tous leurs acquis dans la recherche de la solution qui leur soit la plus avantageuse, la Commission a considéré déraisonnable, dans cette optique, l'interprétation du mot « personnel ».

En novembre 2005, le Conseil du trésor a modifié la directive, à la suite de la décision de la Commission, afin de préciser que la notion de supervision ou de coordination du personnel implique que les activités d'encadrement aient été exercées auprès d'au moins deux employés, dans certains cas, de niveau professionnel.

[5] [2005] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 249; [2005] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 273.

Par ailleurs, la Commission a rejeté les appels des candidats qui prétendaient avoir acquis le droit d'être admis au concours du seul fait qu'ils avaient été déclarés aptes antérieurement à un concours de même niveau sur la base de leur expérience de chef d'équipe de niveau technique. Leurs déclarations d'aptitudes faisaient suite à une décision de la Commission qui reconnaissait cette expérience par l'interprétation de la directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires. Or, cette directive a été modifiée avant la tenue du concours contesté pour que cette expérience ne soit plus considérée comme de l'expérience de niveau d'encadrement. La Commission a conclu qu'un candidat admis à un concours ne peut être admis à un autre concours de même niveau que s'il satisfait aux conditions d'admission de ce nouveau concours. Chaque concours peut comporter des conditions d'admission distinctes et les règles afférentes peuvent avoir été modifiées entre la tenue des deux concours. Les appelants ne pouvaient ainsi être admis au concours contesté sur la seule base de leur déclaration d'aptitudes au concours précédent.

Contestation du recours à la désignation à titre provisoire pour pourvoir un emploi de cadre (enquête)

Une fonctionnaire inscrite sur plusieurs listes de déclarations d'aptitudes de cadre, classe 6, a contesté, dans la demande d'enquête qu'elle a soumise à la Commission, les pratiques de dotation des emplois d'encadrement du ministère du Revenu.

Sa demande portait sur le fait que des emplois d'encadrement du ministère étaient occupés par des intérimaires, souvent depuis plusieurs années, plutôt que d'être pourvus par des personnes qui se sont qualifiées lors de concours. La demande portait plus spécifiquement sur la désignation à titre provisoire d'un cadre excédentaire dans un emploi de cadre de niveau plus élevé que le sien, depuis environ cinq ans.

La Commission a considéré la demande fondée puisqu'il existait une liste de déclaration d'aptitudes permettant de pourvoir à l'emploi visé et que la désignation n'était pas de nature temporaire. Elle a recommandé au ministère de mettre fin à la désignation à titre provisoire qui était contraire à la directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires.

Le ministère a informé la Commission que la durée de la vacance des emplois d'encadrement des dernières années tient au fait que les autorités étaient en réflexion sur la structure administrative à mettre en place. De plus, il a précisé qu'il avait, lors de la réorganisation administrative qui a donné lieu à l'abolition de l'emploi du cadre, conformément à ses orientations organisationnelles, pris en charge l'employé excédentaire en le relocalisant temporairement dans des fonctions où ses compétences étaient mises à profit, et ce, dans un souci de maintien de son employabilité. Le ministère a également précisé que l'emploi d'encadrement visé serait aboli lorsque le cadre serait replacé dans un emploi conforme à son classement ou lors de son départ prochain à la retraite. C'est dans ce contexte que le cadre a été désigné à titre provisoire.

Après avoir considéré les informations fournies par le ministère, la Commission a maintenu sa recommandation de mettre fin à la désignation du cadre.

Le ministère a informé la Commission qu'à la suite de l'ajout de mandats, l'emploi de cadre occupé à titre provisoire sera pourvu selon les règles de dotation en vigueur, entraînant ainsi la fin de la désignation.

Examens médicaux et bonnes mœurs (enquête)

Le ministère de la Sécurité publique a avisé des candidats à des concours de recrutement à des emplois d'agent des services correctionnels et de constable spécial à la sécurité dans les édifices gouvernementaux que leur candidature n'était pas retenue à la suite d'un examen médical ou d'une enquête civile de filtrage de sécurité. Ces concours avaient notamment comme condition d'admission la réussite d'un examen médical et d'une enquête sur les bonnes mœurs.

Dans cinq demandes d'enquête traitées relativement à ces concours, la Commission a obtenu des autorités du ministère les renseignements concernant la révision, par celui-ci, de la décision prise initialement au regard de la candidature des personnes concernées.

Dans le cas d'un de ces candidats refusé à la suite d'un examen médical, la Commission a conclu que la décision du ministère de ne pas l'admettre au concours était fondée.

Pour deux autres candidats refusés pour ce même motif, elle a conclu que le ministère n'avait pas fait la démonstration de leur non-admissibilité aux classes d'emploi visées. Pour un cas, la Commission a conclu que la personne n'avait pas été évaluée suivant les normes prescrites pour la classe d'emploi postulée. Elle a estimé qu'une expertise, non contredite, fournie par cette personne, avait confirmé qu'elle satisfaisait à la norme pour être admise à cette classe d'emploi. Pour l'autre, la Commission a estimé que le ministère n'avait pas répondu de façon convaincante à des contre-expertises fournies par la personne et qu'il n'avait pas donné pleine considération à un avis d'un médecin spécialiste. Le refus de la candidature de cette personne ne semblait pas s'appuyer sur une base factuelle sérieuse.

La Commission a recommandé au ministère d'admettre ces deux personnes et d'inscrire leur nom, le cas échéant, sur la liste de déclaration d'aptitudes concernée.

Le ministère de la Sécurité publique a informé la Commission qu'afin de s'assurer d'un traitement équitable des candidatures soumises, il utilise un protocole médical et fait appel à un réseau de médecins bien au fait des exigences reliées à l'exercice des emplois d'agents de la paix. Le ministère a ajouté que lors de contestations des résultats médicaux, il accorde toute la considération requise aux renseignements médicaux fournis par les personnes et consulte les médecins évaluateurs afin de vérifier si ces informations permettent de modifier leurs évaluations. La responsabilité d'établir si les candidatures rencontrent les exigences du protocole médical relève donc des experts du domaine médical.

De plus, la Commission a convenu qu'il n'y avait pas lieu de remettre en question la décision du ministère de ne pas admettre à un concours deux autres candidats refusés à la suite d'une enquête civile de filtrage de sécurité, et ce, en considération de l'exigence de bonnes mœurs prévue dans la directive de classification. La Commission a noté cependant que le ministère n'avait pas été explicite dans sa communication des motifs du refus et elle lui a recommandé, pour l'avenir, de préciser ces motifs.

La Commission a jugé que les constats de son enquête dans ces dossiers étaient suffisamment importants pour procéder, pour l'ensemble des classes d'emploi de la catégorie des agents de la paix, à la vérification de la manière dont les ministères et les organismes s'acquittent de leur responsabilité dans la vérification de l'admissibilité des candidats en ce qui concerne la réussite de l'examen médical et de l'enquête sur les bonnes mœurs.

Un emploi d'encadrement de nature occasionnelle (enquête)

Trois fonctionnaires ont adressé une demande d'enquête à la Commission concernant la désignation à titre provisoire, dans un emploi temporaire de cadre, classe 7, au ministère du Revenu, d'une employée régulière du ministère. Ces plaignants alléguaient que le ministère aurait dû pourvoir à cet emploi à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes sur laquelle figuraient des employés du ministère qui s'étaient qualifiés et qui étaient en attente d'une promotion comme cadre, classe 7.

La Commission a constaté que l'emploi visé par la désignation à titre provisoire correspondait à un emploi occasionnel tel qu'il est défini dans la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique, laquelle permet l'embauche de cadres occasionnels pour les emplois de cadre des classes 6 à 10. Or, suivant la Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique, la désignation à titre provisoire d'un fonctionnaire dans un emploi vacant n'est prévue que lors de la dotation d'emplois réguliers par du personnel régulier. La désignation à titre provisoire constituait donc une mesure inappropriée dans les circonstances.

La Commission a recommandé au ministère de mettre fin à cette désignation et, s'il y a lieu, de pourvoir à cet emploi selon la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique, soit par un employé occasionnel recruté à la suite d'un concours tenu conformément à la Loi sur la fonction publique. Le ministère a avisé la Commission qu'il avait aboli l'emploi temporaire et mis fin à la désignation à titre provisoire de la personne.

2.2 Sélection au mérite

La règle de la sélection au mérite des candidats au recrutement et à la promotion aux emplois de fonctionnaire entraîne l'obligation de choisir les titulaires des emplois selon leur compétence.

En corollaire, cela implique que le processus de sélection soit transparent, équitable et impartial, dans le respect des règles établies et à l'abri de toute forme de favoritisme.

Ainsi, les conditions essentielles à la qualité des décisions prises en matière de sélection sont la composition d'un comité d'évaluation qualifié et impartial, l'évaluation basée uniquement sur la compétence à la suite d'une identification de critères d'évaluation requis pour accomplir les tâches liées à l'emploi et, enfin, le recours à des instruments de mesure valides suivant les règles de l'art et utilisés adéquatement.

- **Dossiers d'intérêt**

Administration de moyens d'évaluation additionnels à des candidats déclarés aptes à la suite d'un concours tenu à l'échelle gouvernementale[6] (appel)

Lors de la tenue d'un concours de promotion interministériel visant à pourvoir à d'éventuels emplois de cadres, classe 4, à l'échelle gouvernementale, sept fonctionnaires ont contesté la décision du Secrétariat du Conseil du trésor de ne pas avoir évalué des critères de connaissances, d'expériences ou certaines aptitudes qu'ils estimaient requises pour un emploi de cadre, classe 4.

Le comité d'évaluation a effectué son choix de critères à partir du Profil gouvernemental de compétences en gestion élaboré par le Secrétariat du Conseil du trésor. Il a aussi considéré qu'il était impensable voire impossible de dégager un tronc commun de critères de connaissances ou d'expériences qu'il aurait pu être significatif d'évaluer, puisqu'aucun emploi précis de cadre, classe 4, n'était spécifiquement visé par le concours et compte tenu de la très grande diversité de tels emplois dans la fonction publique, en termes d'expériences, de connaissances et d'aptitudes spécifiques.

La Commission a conclu que le choix des critères d'évaluation fait par les membres du comité d'évaluation ne revêtait aucun caractère arbitraire, abusif ou illégal et qu'il lui paraissait raisonnable. Se référant à l'article 48 de la Loi sur la fonction publique qui prévoit que « L'évaluation des candidats se fait sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi », elle a indiqué qu'elle partageait la conclusion déjà énoncée dans une décision antérieure suivant laquelle tous les critères requis pour l'emploi n'avaient pas à être évalués et que le comité d'évaluation devait faire un choix de critères qu'il jugeait essentiels pour pourvoir adéquatement aux emplois mis en concours.

La Commission a aussi indiqué que le Secrétariat du Conseil du trésor était conscient que tous les emplois de cadres, classe 4, dans la fonction publique ne pourraient être pourvus à l'aide de la liste de déclaration d'aptitudes du concours et qu'il assumait d'emblée que l'utilisation de cette liste serait d'autant réduite. Elle a ajouté qu'avant de déclarer aptes des candidats, le Secrétariat devait s'assurer que

[6] Décision du 30 janvier 2006, dossiers nos 1273471, 1273473, 1273475, 1273478, 1273479, 1273483, 1273489, 1273491, 1273494, 1273495, 1273498, 1273504 et 1273508 (non encore publiée au 31 mars 2006 au R.D.C.F.P.)

l'administration d'autres moyens d'évaluation ne serait pas requise avant d'utiliser cette liste pour pourvoir aux emplois annoncés dans l'appel de candidatures. En effet, il serait contraire aux articles 35 et 42 à 53 de la Loi sur la fonction publique ainsi qu'au Règlement sur la tenue de concours d'administrer aux candidats déclarés aptes à la suite du concours des moyens d'évaluation additionnels évaluant des critères spécifiques aux emplois de cadres que l'on veut pourvoir.

Information sur le pointage accordé à chacune des questions d'un examen (enquête)

À la suite d'un concours de recrutement tenu par le Secrétariat du Conseil du trésor, une personne a demandé à la Commission de faire enquête sur le fait que la pondération de chacune des questions des examens de ce concours n'était pas indiquée sur les questionnaires, ce qui aurait, selon elle, influencé sa prestation et son résultat.

Selon le Secrétariat du Conseil du trésor, le pointage en regard de chacune des questions des examens n'est pas indiqué lorsqu'il ne diffère pas d'une question à une autre, pour ne pas confondre les candidats sur la valeur réelle de l'examen dans l'ensemble de la procédure d'évaluation.

La Commission a recommandé au Secrétariat, afin d'assurer la bonne compréhension de tous les candidats et afin qu'ils aient une perception semblable et la plus juste possible du test, d'indiquer systématiquement, dans tous les examens, l'information concernant la pondération accordée à chacune des questions. Ainsi, lorsque le pointage diffère d'une question à une autre, il pourrait être indiqué à chaque question et, lorsque le pointage est le même pour chaque question, il pourrait être indiqué en début d'examen, dans les consignes aux candidats. Renseigné sur cette pondération, un candidat possédera une information supplémentaire utile et pourra déployer ses efforts en conséquence.

Le Secrétariat a informé la Commission que les modifications demandées seraient progressivement introduites afin de mieux informer les candidats qui répondent aux examens.

2.3 Conditions de travail des fonctionnaires

La Commission est chargée d'entendre les appels portant sur les conditions de travail des fonctionnaires non régis par une convention collective et qui sont déterminées conformément à la loi.

La Commission peut aussi procéder à des vérifications relativement à l'application des conditions de travail des fonctionnaires.

- **Dossiers d'intérêt**

Devoir de représentation d'une association de salariés[7] (appel)

Un substitut du procureur général a contesté le refus de l'Association des substituts du procureur général du Québec de rembourser ses honoraires d'avocat. Il a demandé à la Commission d'ordonner à l'Association et au ministère de la Justice de le faire.

L'Association prétendait notamment qu'il n'existait aucune disposition légale ou réglementaire expresse voulant qu'elle doive payer les coûts des services d'un avocat à un membre qui lui en fait la demande.

Pour sa part, le substitut a soutenu que l'Association ne devait pas agir de façon à compromettre le droit à l'avocat prévu dans l'article 34 de la Charte des droits et libertés de la personne et que ce droit est intégré dans ses conditions de travail.

[7] [2005] 21 n° 2 R.D.C.F.P. 299

La Commission a indiqué que l'article 34 de la Charte ne va pas jusqu'à imposer à une association de salariés l'obligation de répondre positivement à toute demande de l'un de ses membres pour obtenir une assistance juridique à ses frais.

L'Association n'a pas davantage contrevenu à l'obligation de fournir une juste représentation à ses membres. Une association représentant des salariés doit faire certains choix et exercer une certaine discrétion autant lors de la négociation des conditions de travail que lors de l'exercice des recours portant sur leur application. Le devoir de représentation d'une association n'implique nullement l'obligation de prendre fait et cause pour tout salarié qui se déclare insatisfait de l'application de ses conditions de travail. Dans le présent cas, l'Association a procédé à l'analyse de la requête du substitut et a décidé de ne pas y donner suite. Ce refus n'a d'ailleurs pas eu pour conséquence d'empêcher le substitut d'exercer tout de même son recours devant la Commission.

La Commission n'a pas donné suite non plus à la requête du substitut concernant le ministère. Cette réclamation équivalait à demander au ministère de se substituer à l'Association, ce qui est contraire au principe selon lequel l'employeur ne doit pas s'ingérer dans la gestion d'une association de salariés.

Indemnité pour l'exercice de tâches de niveau supérieur (suivi de vérification)

En 2004, à la suite d'une vérification, la Commission a constaté que, depuis de nombreuses années et dans certains cas depuis 1998, le ministère du Revenu versait une indemnité de 5 % à quelque 1 000 agents de bureau et préposés aux renseignements qui accomplissaient des tâches d'un niveau de complexité considéré supérieur à leur classement. Cette indemnité représentait, pour l'année 2004, près de 1,7 million de dollars.

La classification actuelle ne prévoit toujours pas de niveau intermédiaire pour les employés exerçant des tâches d'un niveau supérieur à la classe nominale du corps d'emploi des agents de bureau, ni de classe principale, volet spécialiste, dans celui des préposés aux renseignements. À défaut d'avoir une marge de manœuvre et en attendant l'issue des travaux liés à la nouvelle classification, le ministère a accordé cette indemnité. Cependant, ni l'article 33 de la Loi sur l'administration publique ni la convention collective de travail des fonctionnaires n'en permettent le versement.

En mars 2004, la Commission avait recommandé au ministère de régulariser la situation des personnes concernées conformément à la loi et au cadre normatif alors en vigueur. De plus, elle avait fait part de ses recommandations au Secrétariat du Conseil du trésor et en avait fait état dans son rapport annuel 2003-2004.

Le Secrétariat a informé la Commission qu'il avait évalué les postes en cause et identifié certains éléments de complexité. Des discussions ont eu lieu avec le Syndicat de la fonction publique du Québec sur des éléments de la structure d'emploi comprenant la problématique visée lors de la dernière ronde de négociations, mais sans succès. Le Secrétariat a entamé de nouveaux échanges avec le Syndicat pour trouver une solution permettant de résoudre la situation. La Commission déplore que la situation perdure, deux ans après en avoir souligné l'illégalité, et maintient sa recommandation de régulariser la situation.

2.4 Éthique et discipline – mesures administratives et disciplinaires

Certaines mesures peuvent, selon les circonstances, être prises à l'endroit d'un fonctionnaire. Il peut s'agir d'une mesure administrative ou d'une mesure disciplinaire.

La Commission est chargée d'entendre les appels relatifs à un relevé provisoire de fonctions, à une rétrogradation, à un congédiement et à toute mesure disciplinaire imposée à un fonctionnaire non régi par une convention collective.

Le rôle de la Commission est alors d'examiner, en regard des règles de droit applicables, l'ensemble des circonstances qui ont conduit au choix de la mesure, de s'assurer de la légalité de celle-ci et, s'il y a lieu, de la maintenir, de la modifier ou de l'annuler.

En outre, la Commission contribue à préserver l'intégrité des fonctionnaires et à développer des comportements éthiques dans la fonction publique.

- **Dossier d'intérêt**

La Commission n'a repéré, aux fins du présent rapport, aucun dossier d'intérêt pour le thème « Éthique et discipline – mesures administratives et disciplinaires ».

2.5 Impartialité et équité des décisions prises en d'autres circonstances

Toute décision prise à l'égard d'un fonctionnaire doit être guidée par les valeurs d'impartialité et d'équité.

L'impartialité signifie l'absence de parti pris. Dans un contexte de prise de décision, l'impartialité implique donc la neutralité et l'objectivité à l'égard des parties intéressées. Elle vise essentiellement la situation, le comportement ou les préjugés éventuels de celui qui prend la décision.

L'équité fait référence à la nature fondamentalement juste ou injuste d'un geste. Dans un contexte de prise de décision, on peut apprécier l'équité au moyen de certains critères, dont :

- la possibilité pour la personne visée par une décision d'être adéquatement informée et de faire valoir son point de vue ;
- le fait que la décision s'appuie sur des faits réels et suffisants ;
- le fait que le décideur soit autorisé à prendre la décision et que celle-ci soit conforme aux normes applicables ;
- le fait que le décideur agisse de façon non abusive, non arbitraire ou non discriminatoire lorsqu'il exerce un pouvoir discrétionnaire.

Dans son appréciation du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires de même que dans son examen des décisions prises par l'employeur, la Commission tient compte de ces deux principes.

- **Dossiers d'intérêt**

Transmission d'une candidature à un concours de promotion par l'entremise du service du courrier gouvernemental[8] (appel)

Une fonctionnaire a interjeté appel à la Commission du refus de sa candidature à un concours de promotion au motif que son offre de service avait été reçue au Secrétariat du Conseil du trésor après la fin de la période d'inscription.

La Commission a accueilli cet appel qui soulevait la question de l'application au service du courrier gouvernemental de l'exception « déficience du service postal » prévue dans l'article 18 du Règlement sur la tenue de concours en vertu de laquelle une inscription reçue après la période d'inscription au

[8] [2005] 21 n° 1 R.D.C.F.P. 205.

concours est considérée. C'est après avoir appris qu'une collègue de travail avait reçu sa convocation aux examens que l'appelante a communiqué avec le Secrétariat du Conseil du trésor pour apprendre que son offre de service, transmise par le service du courrier gouvernemental, n'avait jamais été reçue. La Commission a décidé que la déficience du service de courrier gouvernemental peut être assimilée à une « déficience du service postal » prévue à l'article 18. Aucune faute ou négligence de la part de l'appelante ou du Secrétariat du Conseil du trésor n'a été démontrée. En conséquence, la Commission a ordonné de considérer la candidature de l'appelante.

Nomination non conforme (enquête)

La Commission a fait enquête à la suite d'allégations formulées par un fonctionnaire concernant quatre nominations au ministère des Transports. L'enquête a révélé que trois des nominations respectaient le cadre normatif, alors que la quatrième y dérogeait. Une personne a été promue sans concours d'une classe d'emploi de technicien à une classe d'emploi de professionnel. Cette personne avait remplacé temporairement, puis de façon permanente à la suite de son départ, une employée professionnelle.

D'une part, la Commission a estimé que cette promotion sans concours n'était pas conforme à l'article 42 de la Loi sur la fonction publique et au Règlement sur la promotion sans concours puisqu'elle ne résultait pas d'un enrichissement des tâches principales et habituelles de l'emploi de la personne. D'autre part, elle a précisé que les attributions de l'emploi faisant l'objet de la promotion sans concours correspondaient aux attributions caractéristiques d'une classe d'emploi autre que celle qui avait été accordée. Elle a demandé au ministère d'être informée des décisions qui seront prises afin de régulariser la situation.

Selon le ministère des Transports, il y avait eu ajout de responsabilités de nature administrative et autres, et ce, de façon graduelle. La personne n'était plus désignée en remplacement temporaire de l'employée professionnelle lors de la promotion sans concours et il paraissait difficile de revenir sur cette promotion. Toutefois, le ministère a assuré la Commission qu'il entendait poursuivre ses interventions afin de garantir le respect du cadre légal et réglementaire en ressources humaines, notamment en instaurant une démarche de suivi des situations ayant fait l'objet de vérification par la Commission.

Après avoir considéré les explications fournies par le ministère, la Commission a maintenu sa conclusion, à savoir que cette promotion sans concours n'était pas conforme au cadre légal et réglementaire.

Évaluation des emplois de niveau non conforme (enquête)

Trente-sept employés de la Commission des normes du travail ont demandé une enquête relativement à la décision de l'organisme de recourir à la promotion sans concours dans le cas de la réévaluation au niveau professionnel des emplois techniques d'inspecteurs-enquêteurs exerçant principalement des fonctions de médiation ou de chef d'équipe.

La Commission a estimé que la décision de privilégier la voie de la promotion sans concours lorsque l'emploi réévalué à un niveau supérieur était déjà pourvu respectait les dispositions légales et réglementaires. En effet, la promotion sans concours est une mesure d'exception à la règle générale de la dotation des emplois par voie de concours prévue dans l'article 42 de la Loi sur la fonction publique lorsque l'emploi occupé par un fonctionnaire est réévalué à un niveau supérieur.

L'enquête a aussi permis de constater que les responsabilités de médiation qui avaient été confiées à certains inspecteurs-enquêteurs l'avaient été en fonction de la demande pour ce service et sur la base de critères tels que les connaissances, l'expérience ou les aptitudes des personnes. En conséquence, la Commission a estimé que les décisions prises relativement à l'assignation et à la répartition des mandats de médiation ne revêtaient aucun caractère d'iniquité ni de partialité à l'égard des personnes à qui de tels mandats n'avaient pas été confiés de façon principale et habituelle.

Par ailleurs, la Commission s'est interrogée sur le niveau des emplois réévalués. Après analyse des descriptions d'emploi, la Commission a estimé que ces emplois étaient plutôt de niveau technique. Elle a alors sollicité, pour l'évaluation de ces emplois, l'opinion de spécialistes du Secrétariat du Conseil du trésor, qui ont également établi que ces emplois étaient de niveau technique.

Elle a donc recommandé à la Commission des normes du travail de ne pas procéder aux promotions sans concours, sans avoir reçu l'aval du Secrétariat du Conseil du trésor relativement au niveau professionnel des emplois.

Informée plus tard que des employés avaient été titularisés au niveau professionnel, la Commission a réitéré à la Commission des normes du travail le maintien de sa position, après avoir constaté que le Secrétariat du Conseil du trésor n'avait pas donné son aval concernant le niveau professionnel de ces emplois.

La Commission des normes du travail a fait valoir à la Commission qu'elle avait procédé à différentes analyses lors de la réévaluation du niveau d'emploi d'inspecteurs-enquêteurs exerçant principalement des fonctions de médiation.

Ainsi, dans un premier temps, une analyse comparative a été effectuée avec des emplois similaires, au sein de divers ministères et organismes. Cette analyse a fait ressortir que ces emplois étaient classés de niveau professionnel.

Dans un deuxième temps, elle a fait évaluer le niveau d'emploi de médiateur par une firme externe de médiation, qui a conclu que cette fonction exigeait une classification de niveau professionnel.

Après avoir obtenu ces résultats, la Commission des normes du travail a procédé à la nomination des personnes concernées à la suite de promotions sans concours ainsi que de concours de promotion.

La Commission de la fonction publique avait considéré, lors de son enquête, des éléments qu'a fait valoir la Commission des normes du travail. Elle maintient sa position et souligne que le Secrétariat du Conseil du trésor demeure l'autorité compétente en matière de classification des emplois dans la fonction publique. Elle précise également que le fait d'accorder un niveau professionnel plutôt que technicien aux emplois visés entraîne notamment des conséquences de rémunération. En effet, l'écart au maximum des échelles respectives, était, au 31 mars 2006, de 22 927 $ par année pour la classe d'inspecteur-enquêteur nominal, et de 17 978 $ par année pour la classe d'inspecteur-enquêteur principal par rapport au maximum de l'échelle de la classe professionnelle d'agent de recherche, soit celle qui est visée par les promotions sans concours. L'écart de rémunération résultant du passage d'une classe de technicien à celle de professionnel pourrait donc atteindre, à terme, 640 000 $ par année pour les 30 employés promus, selon leur classe au moment de la promotion sans concours.

2.6 Appréciation générale et par thème des situations analysées

La Commission présente, dans cette section, son appréciation des activités liées à son mandat. Cette appréciation, basée sur le respect ou le non-respect des règles par les ministères et les organismes, est abordée selon les cinq thèmes traités précédemment : égalité d'accès, sélection au mérite, conditions de travail, éthique et discipline – mesures administratives et disciplinaires, impartialité et équité des décisions prises en d'autres circonstances.

Il s'agit d'une approche qui comporte en elle-même ses limites puisque les thèmes sont évalués sur une partie des activités de gestion des ressources humaines de la fonction publique. En effet, les statistiques ne tenant pas compte de l'ensemble des actions des ministères et des organismes dans ce domaine, elles ne permettent pas d'étendre sur des bases scientifiques les conclusions à l'ensemble de la fonction publique québécoise. Ainsi, les statistiques sont élaborées à l'aide des situations qui ont été rapportées à la Commission et qui ont fait l'objet d'un appel ou d'une enquête et des situations provenant des vérifications lorsque celles-ci sont terminées.

Avec l'échantillon des situations analysées, il est tout de même possible de voir se dessiner des tendances relativement à l'état de santé de l'administration publique québécoise en matière de gestion des ressources humaines, tout en gardant à l'esprit que les situations qui sont rapportées à la Commission sont le plus souvent celles qui feraient problème.

La Commission a exclu des statistiques les décisions qu'elle a rendues et qui portent sur son champ de compétence ou, à la suite de requêtes en révision, celles qui déclarent irrecevables des appels reçus en dehors du délai prescrit, de même que les suivis des recommandations des vérifications et les études en gestion des ressources humaines.

Il est à noter également qu'une situation analysée fait référence à un problème qui peut être dénoncé par une ou plusieurs personnes. C'est ainsi qu'une décision du tribunal administratif pourra paraître sous un thème comme une seule situation, bien qu'elle puisse viser plusieurs appelants. Il en est de même pour une enquête qui pourra être comptée comme une seule situation bien qu'elle puisse toucher plusieurs personnes.

2.6.1 Situations analysées en 2005-2006 selon la provenance et les thèmes

En 2004-2005, les situations analysées provenaient en très grande proportion des vérifications et, dans une moindre mesure, des dossiers d'enquêtes et des décisions rendues par la Commission en tant que tribunal administratif. En 2005-2006 les 100 situations analysées proviennent des dossiers d'enquêtes et des décisions rendues par la Commission. Elles ont ensuite été classées par thème.

En 2005-2006, une répartition des situations analysées sous les cinq thèmes (figure 1) indique que 42 % de ces situations concernent l'égalité d'accès, 28 % la sélection au mérite, 16 % l'impartialité et l'équité des décisions, 13 % les conditions de travail et 1 % l'éthique et la discipline.

Figure 1 – Répartition des situations analysées par thème

2.6.2 Appréciation générale

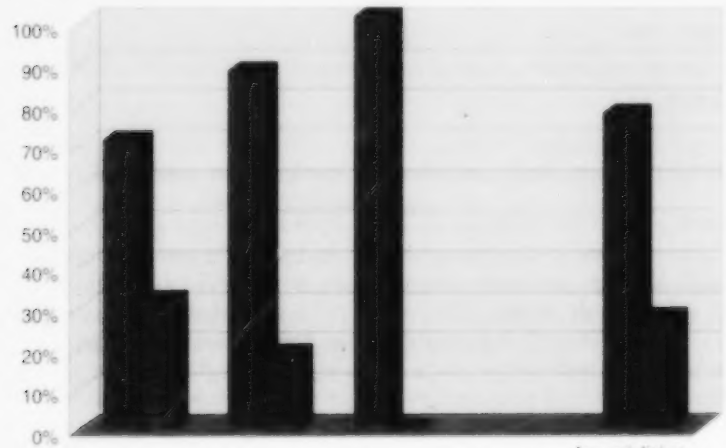
Le portrait qui se dégage de l'ensemble des situations analysées (figure 2) permet de constater que les ministères et les organismes ont respecté, en 2005-2006, dans une proportion de 79 %, les règles qui s'appliquent en gestion des ressources humaines pour ces situations. Cette proportion est dans le même ordre de grandeur qu'en 2004-2005.

Figure 2 – Appréciation générale du respect des règles par les ministères et les organismes

2.6.3 Appréciation par thème

Le graphique 1 présente une analyse des situations par thème. Il permet de constater que les règles en matière de conditions de travail ont été respectées dans tous les cas analysés, tandis que les règles relatives à la sélection au mérite l'ont été dans une proportion de 86 %. Quant aux règles en matière d'impartialité et d'équité des décisions, elles ont été respectées dans une proportion de 75 % et celles concernant l'égalité d'accès l'ont été dans une proportion de 69 %. Enfin, en matière d'éthique et de discipline, le faible nombre de situations analysées sous ce thème ne permet pas de tirer de conclusions.

Graphique 1 – Appréciation des situations analysées par thème



	Égalité d'accès (42)	Sélection au mérite (28)	Conditions de travail (13)	Éthique et discipline* (1)	Impartialité et équité des décisions (16)
Respect	69%	86%	100%		75%
Non-respect	31%	14%	0%		25%

* Données insuffisantes

2.7 Autres dossiers d'intérêt

La Commission présente dans cette section d'autres dossiers sur lesquels elle est intervenue et qui méritent une attention particulière.

- **Certification**

Certification de moyens d'évaluation destinés à être utilisés lors d'un concours de promotion

En vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique, la Commission a le mandat d'analyser, à la demande du président du Conseil du trésor ou d'un de ses délégataires, tout moyen d'évaluation destiné à être utilisé lors d'un concours ou lors de la constitution d'une réserve de candidatures et de certifier que son contenu, les critères évalués ainsi que la grille et les modalités de correction sont conformes à l'article 48 de la Loi sur la fonction publique et permettent de constater impartialement la valeur des candidats à l'égard des emplois mentionnés dans la demande.

En 2005-2006, une demande a été faite à la Commission de procéder à la certification de deux moyens d'évaluation pour évaluer certaines habiletés requises pour exercer des emplois de cadre, classe 4, à savoir un examen portant sur les habiletés fonctionnelles et un autre portant sur les habiletés relationnelles.

À la suite de cette demande, la Commission a analysé et certifié chacun des moyens d'évaluation concernés. Chacune des certifications a porté sur le contenu, les critères évalués, la grille et les modalités de correction.

La Commission n'a émis aucune restriction à la certification du moyen d'évaluation portant sur les habiletés fonctionnelles. Par contre, elle a indiqué que la certification du moyen portant sur les habiletés relationnelles valait dans la mesure où cet examen n'était pas utilisé comme moyen d'évaluation éliminatoire.

De plus, l'article 35 de la Loi précise que les éléments qui ont fait l'objet d'une certification ne peuvent être contestés lors d'un appel. Dans le cadre des 13 appels entendus sur la procédure d'évaluation où les moyens d'évaluation certifiés ont été utilisés, la Commission n'a considéré aucun motif d'appel relativement au contenu des examens certifiés, aux critères évalués de même qu'à la grille et aux modalités de correction.

- **Vérification**

Suivi de la vérification sur la reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité

À la suite de la vérification effectuée en 2003-2004 sur la mise en application de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique et des recommandations formulées par la Commission, le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique a fait parvenir, en mars 2004, aux ministères et aux organismes, le Guide sur la reddition de comptes de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique. Cet article prévoit que « Le rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir, sous une rubrique particulière, un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées qui lui était applicable ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise ».

Au cours de 2005-2006, la Commission a complété un suivi pour vérifier si la reddition de comptes des ministères et des organismes figurait dans leurs rapports annuels de gestion 2003-2004 et, le cas échéant, pour constater de quelle façon elle avait été faite.

Les constatations finales de ce suivi de vérification sont les suivantes :

- les rapports annuels de gestion des ministères et des organismes comportent généralement une rubrique particulière consignant les résultats obtenus ;
- la présentation des résultats des ministères et des organismes est plus uniforme, plus claire et plus exhaustive ;
- les ministères et les organismes se sont inspirés du guide du Secrétariat du Conseil du trésor pour faire leur reddition de comptes ;
- certains ministères et certains organismes font état d'initiatives intéressantes en matière d'accès à l'égalité, telle la présentation des mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi de la clientèle visée ;
- la publication du portrait annuel de l'effectif par le Secrétariat du Conseil du trésor se fait dans un délai approximatif de 14 mois, ce qui ne favorise pas une reddition de comptes complète et en temps opportun.

Les résultats de ce suivi indiquent que des améliorations importantes ont été apportées, notamment en raison du fait que certains ministères et certains organismes se sont inspirés du Guide sur la reddition de comptes de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique produit par le Secrétariat du Conseil du trésor pour faire leur reddition de comptes.

La Commission a recommandé au Secrétariat de présenter le programme unifié couvrant l'ensemble des groupes sous-représentés de la société québécoise, comme il en avait reçu le mandat en février 2000 et de publier les données sur l'effectif de la fonction publique dans les mois suivants la fin de l'année budgétaire.

Le Secrétariat a souligné à la Commission que, depuis la fin mars 2006, un nouveau guide a été mis à la disposition des ministères et des organismes pour la reddition de comptes 2005-2006. Cette nouvelle version comporte des précisions quant aux définitions des tableaux permettant de voir la progression des résultats au cours des trois dernières années, ainsi que les résultats en ce qui concerne l'embauche des femmes.

En ce qui concerne la recommandation de la Commission relativement à la publication des données sur l'effectif, le Secrétariat l'a assurée qu'il prend en considération cette recommandation.

- **Recommandation sur le Programme de soutien à la nomination des membres de groupes cibles**

À l'automne 2005, le Secrétariat du Conseil du trésor a lancé le Programme de soutien à la nomination des membres de groupes cibles qui s'adresse aux membres des communautés culturelles, aux anglophones, aux autochtones et aux personnes handicapées.

Ce programme consiste à favoriser l'embauche d'une personne membre d'un groupe cible en assurant le paiement de son salaire par le Secrétariat du Conseil du trésor pendant une période de quatre ou six mois. De plus, le programme vise à maintenir l'expertise au sein des ministères et des organismes en jumelant le nouvel employé à un parrain pendant cette même période.

Dans le dépliant intitulé *Atteignez deux objectifs avec un seul programme!* qui a été transmis aux ministères et aux organismes pour faire connaître le programme, on peut notamment lire que « l'embauche de l'employé occasionnel par le ministère ou l'organisme permet le remplacement d'un employé régulier qui quittera ou qui aura quitté le ministère ou l'organisme ».

Suivant les informations recueillies auprès du Secrétariat du Conseil du trésor, un participant au programme se verra attribuer le statut d'employé occasionnel, et ce, principalement pour des raisons administratives se rattachant à la comptabilisation des équivalents temps complet (ETC) et à la masse salariale. Au terme du programme, il devra être nommé à un emploi régulier à l'intérieur du ministère ou de l'organisme.

Bien que la Commission reconnaisse la valeur des objectifs poursuivis par ce programme et la pertinence de mettre en place des moyens pour les atteindre, elle a formulé certaines réserves.

En effet, la nomination à terme du participant à un emploi régulier démontre que l'emploi pourvu est un emploi régulier et non un emploi occasionnel au sens de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique. La nomination initiale à titre d'employé occasionnel n'est donc pas conforme aux normes applicables aux nominations dans la fonction publique.

Par ailleurs, dans ce contexte, le maintien du participant dans un statut d'employé occasionnel, pour une période de quatre ou six mois avant de le nommer à un emploi régulier, équivaut à assujettir celui-ci à un stage probatoire additionnel à celui qui est prévu par la loi, avec les conséquences qui en découlent sur son statut de fonctionnaire.

Pour ces raisons, la Commission a recommandé au Secrétariat du Conseil du trésor d'apporter les ajustements nécessaires au programme afin qu'il soit conforme aux normes relatives au statut d'employé occasionnel et au stage probatoire.

À la suite de cette recommandation, le Secrétariat a rappelé à la Commission qu'il s'agissait d'un programme à caractère incitatif pour lequel il procède à l'embauche des personnes concernées. Le ministère ou l'organisme intéressé n'a pas besoin de disposer d'un emploi régulier vacant pour en bénéficier.

Le Secrétariat est également d'avis qu'il s'agit d'un engagement à un emploi d'une durée limitée créé pour répondre à un besoin provisoire de ressources humaines, et ce, pour la réalisation d'un programme temporaire tel que prévu à la Directive concernant les emplois occasionnels dans la fonction publique. De plus, le programme peut être considéré comme un projet spécifique.

Enfin, il précise que, bien que la probabilité soit très grande que ce projet se termine par une nomination sur un emploi régulier, cet élément n'en fait pas nécessairement un emploi régulier.

Malgré ces précisions, la Commission maintient sa recommandation. Elle considère que c'est la nature même de l'emploi qui détermine si un emploi est occasionnel ou régulier et l'emploi visé par ce programme ne correspond pas à la définition d'un emploi occasionnel au sens de la directive. En effet, cet emploi, de par sa raison d'être, n'est pas destiné à répondre à un besoin provisoire de ressources humaines des ministères et des organismes et le programme ne peut, suivant la directive, être considéré comme un projet spécifique créé par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme, soit pour assurer le fonctionnement d'une activité nouvelle et momentanée de l'Administration, soit pour assumer une portion dont le volume ne peut, à court terme, être quantifié avec précision en raison d'éléments extérieurs incertains, mais qui résulte, à une date prédéterminée, en une production identifiable.

- **Études**

Utilisation de l'examen de l'expérience et des réalisations professionnelles dans le cadre d'une promotion sans concours

Lors de sa vérification sur les promotions sans concours effectuée au cours de 2004-2005, la Commission a étudié une procédure d'évaluation développée par le ministère du Revenu en collaboration avec les spécialistes du Secrétariat du Conseil du trésor consistant en l'utilisation d'un examen de l'expérience et des réalisations professionnelles, aussi appelé dossier professionnel. Le dossier professionnel avait été utilisé d'une façon concomitante à un autre moyen, soit une étude de cas avec simulation, aux fins d'évaluer les mêmes critères.

Le 1er septembre 2005, cette étude a fait l'objet d'un communiqué de la Commission intitulé : « Utilisation de l'examen de l'expérience et des réalisations professionnelles dans le cadre de promotions sans concours » à l'intention des directions des ressources humaines des ministères et des organismes.

La Commission a conclu que l'usage du dossier professionnel était justifié et pertinent dans un contexte de promotion sans concours, et valable dans la mesure où certaines conditions liées à son utilisation et relatives aux consignes, à la correction, à la validation du contenu et à la documentation du processus sont respectées. Ces conditions s'ajoutent à toutes celles qui existent déjà pour l'utilisation des moyens d'évaluation.

La Commission a également indiqué qu'elle considérait qu'une utilisation combinée de l'examen de l'expérience et des réalisations professionnelles avec un autre moyen évaluant les mêmes critères était une approche intéressante permettant d'assurer une évaluation plus complète des habiletés recherchées.

Compte tenu des nombreuses demandes d'information reçues des ministères et des organismes, le 11 novembre 2005, le Secrétariat du Conseil du trésor faisait parvenir aux directrices et directeurs des ressources humaines un communiqué qui indiquait que ce moyen d'évaluation devrait être réservé à des situations particulières qui nécessitent des solutions spécifiques et devrait toujours faire l'objet d'une concertation avec des représentants du Secrétariat du Conseil du trésor.

La Commission, tout en étant consciente de cette situation, a maintenu ses conclusions.

Réticence des cadres à utiliser les recours de la Commission de la fonction publique

La Commission a constaté dans son étude sur la perception des cadres de la fonction publique relativement à l'ensemble du processus de dotation, dont les résultats ont été publiés en mai 2005, que 56 % des cadres n'avaient pas utilisé ses services par crainte de représailles. Elle a réalisé, en 2005-2006, une étude qualitative portant sur la réticence des cadres à utiliser les recours qui leur sont offerts, afin d'approfondir cet aspect, de connaître les perceptions générales à l'endroit des recours offerts par la Commission de même que les moyens alternatifs suggérés par les cadres participants.

Pour la réalisation de cette étude, elle a obtenu la collaboration de l'Association des cadres du gouvernement du Québec et a invité des cadres de classes 2 à 10 à participer à des groupes de discussion.

En février 2006, un rapport a été produit à la Commission par la firme chargée de la tenue des groupes de discussion.

Le rapport donne les constats au regard de la notoriété des responsabilités et des pouvoirs de la Commission, des freins et irritants perçus à l'endroit des recours possibles ainsi que des moyens alternatifs au système de recours actuels de la Commission.

Des actions seront entreprises en 2006-2007 pour donner suite à ce rapport.

- **Avis**

Projet de modifications à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique conformément à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique

La Commission a formulé le 17 juin 2005 un avis relatif à un projet de modifications à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique[9] présenté par le Secrétariat du Conseil du

[9] C.T. 195279 du 13 septembre 2000

trésor à la demande du Conseil du trésor, conformément à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique[10].

La demande visait à apporter des modifications à l'annexe 1 de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique pour y inclure six nouvelles exceptions au processus de recrutement des employés occasionnels.

Les emplois visés étaient :

- les emplois occasionnels sur appel d'interviewers à l'Institut de la statistique du Québec ;
- les emplois occasionnels d'agents de soins de santé sur appel, de cuisiniers classe 1 et de constables spéciaux sur appel au ministère de la Sécurité publique ;
- les emplois occasionnels de préposés aux télécommunications travaillant sur horaires rotatifs et de contrôleurs de circulation dans un tunnel au ministère des Transports.

La Commission a conclu au bien-fondé de l'exclusion de ces emplois occasionnels du processus de recrutement par voie de concours, en raison de leurs particularités. Ces particularités se situent, notamment, dans la nécessité de recourir à du personnel, à l'intérieur de courts délais, pour de courtes périodes d'emploi et souvent en dehors des heures normales de travail. Elles concernent aussi les difficultés d'attraction et de rétention du personnel déclaré apte en raison des conditions de travail difficiles et du milieu de travail particulier ou le désintérêt des personnes déclarées aptes pour ces emplois et le coût trop onéreux de la tenue de nouveaux concours, compte tenu du petit nombre de personnes recrutées annuellement à titre d'employés occasionnels.

L'avis de la Commission a été déposé à l'Assemblée nationale le 18 octobre 2005 au moment du dépôt du rapport du Conseil du trésor, tel qu'il est prévu à l'article 84 de la Loi sur la fonction publique.

Dans son rapport, le Conseil du trésor a confirmé l'exclusion des six emplois occasionnels du processus de recrutement et a souligné que la directive prévoit un mécanisme de recrutement impartial pour pourvoir aux emplois exclus du processus de recrutement par voie de concours.

- **Dossiers d'enquête**

Améliorations nécessaires dans les communications des décisions des ministères et des organismes

La Commission a constaté dans plusieurs dossiers d'enquête qu'elle a traités, en 2005-2006, que les communications des ministères et des organismes avec les requérants, relativement aux décisions les concernant, avaient fait défaut. Dans ces dossiers, le manque d'information avait empêché les personnes concernées de connaître et de comprendre les motifs des décisions prises à leur égard. L'intervention de la Commission auprès des ministères et des organismes concernés a permis de remédier à ce problème.

La Commission privilégie une communication claire et transparente de la part des ministères et des organismes afin d'éviter que les requérants n'investissent temps et énergie dans la recherche d'explications dans leurs dossiers.

[10] « 83. Pour un motif d'urgence ou pour des raisons pratiques ou d'intérêt public, le Conseil du trésor peut, après consultation de la Commission de la fonction publique, soustraire des dispositions qu'il indique de la présente loi, un emploi ou une catégorie d'emplois, compte tenu de sa nature particulière. Cependant, il ne peut soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois de l'application des articles 64 à 76 ».

- **Dossiers d'appel**

Compétence de la Commission en matière de harcèlement psychologique[11]

La Commission a rendu trois décisions sur sa compétence à entendre un recours en matière de harcèlement psychologique.

Dans une première affaire, la plaignante faisait référence à une situation ou à des comportements survenus avant le 1er juin 2004, date de l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail. Le ministère des Transports a notamment fait valoir que la Commission ne pouvait sanctionner des gestes accomplis avant le 1er juin 2004 sans donner une portée rétroactive aux dispositions pertinentes de la loi. La Commission a fait droit à l'objection préliminaire du ministère. Elle a conclu que, si elle examinait la plainte, elle serait amenée à appliquer à une situation survenue entièrement avant l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes un régime juridique qui n'était pas encore applicable et, éventuellement, à imputer à l'employeur des manquements à des obligations légales auxquelles il n'était pas assujetti, conférant ainsi un effet rétroactif à la loi.

Dans les deux autres affaires, les plaignantes ont dénoncé chacune une situation mettant en cause des faits qui se sont produits tant avant qu'après l'entrée en vigueur des dispositions relatives au harcèlement psychologique. Dans les deux cas, les ministères intimés, soit le ministère du Revenu et le ministère de la Sécurité publique, ont soutenu que la Commission ne pouvait prendre en considération les événements antérieurs au 1er juin 2004 parce qu'elle donnerait un effet rétroactif aux articles concernant le harcèlement psychologique de la Loi sur les normes du travail alors qu'aucune disposition législative ne leur accorde une telle portée. La Commission n'a pas retenu les objections préliminaires des ministères. Selon elle, les plaignantes doivent pouvoir mettre en preuve tous les faits qui leur permettent de démontrer qu'elles étaient victimes de harcèlement psychologique après l'entrée en vigueur des dispositions législatives concernées, que leur employeur en était conscient et qu'il a manqué à son obligation de leur procurer le milieu de travail auquel elles avaient droit. Elle a également précisé que la considération de faits antérieurs pour qualifier la situation existante au moment des plaintes n'équivalait pas à une application rétroactive des dispositions relatives au harcèlement psychologique, mais plutôt à leur application immédiate à la situation en cours.

Autorisation d'intervention du supérieur immédiat lors d'un appel en matière de harcèlement psychologique[12]

Dans une décision rendue sur sa compétence à entendre un recours en matière de harcèlement psychologique, la Commission a disposé de la demande d'intervention du supérieur immédiat de la plaignante. Celui-ci était identifié par la plaignante comme étant l'auteur du harcèlement psychologique.

Il désirait intervenir et être entendu, le débat entre le ministère et la plaignante risquant de porter atteinte à sa réputation, à son honneur et à sa dignité. Il a fait valoir que les faits traités devant la Commission ne se rapporteraient pas seulement à la façon dont l'employeur a satisfait aux obligations que lui imposent les dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail, mais aussi à la démonstration de gestes qu'il aurait commis, de paroles qu'il aurait prononcées ou de comportements qu'il aurait adoptés. Il soutenait que les propos qui allaient être tenus et les gestes qui allaient possiblement être démontrés à l'audience pourraient avoir un effet sur ses relations avec son employeur, sur sa carrière, sur sa réputation, s'il ne pouvait les expliquer, les contredire ou faire la preuve de certains autres faits. En ce sens, il prétendait avoir un intérêt personnel juridique distinct de celui de son employeur.

---

11 [2005] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 315; [2005] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 341; [2005] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 417.

12 [2005] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 417.

La Commission a accueilli la demande d'intervention du supérieur immédiat et a autorisé celui-ci à assister et à être représenté à l'audience et, dans la mesure où les points traités le concernent directement, à livrer son propre témoignage, à interroger et contre-interroger des témoins et à faire les représentations qu'il juge appropriées.

Compétence de la Commission à entendre un appel en matière de certification des moyens d'évaluation[13]

Dans une décision portant sur la contestation des deux moyens d'évaluation administrés lors d'un concours de promotion interministériel tenu par le Secrétariat du Conseil du trésor afin de pourvoir à d'éventuels emplois réguliers de cadres, classe 4, la Commission a déclaré qu'elle n'avait pas compétence pour examiner le contenu, les critères évalués, la grille et les modalités de correction des deux moyens d'évaluation qui avaient été certifiés par la Commission, le processus de certification de ces moyens de même que la documentation qui a pu être considérée au cours de ce processus.

En effet, en certifiant les deux moyens d'évaluation, la Commission a déclaré que les éléments faisant l'objet de la certification étaient conformes à l'article 48 de la Loi sur la fonction publique et permettaient de constater impartialement la valeur des candidats à l'égard des emplois identifiés par le président du Conseil du trésor. De plus, il ressort des articles 35 et 115 de la Loi qu'un moyen d'évaluation qui a été certifié par la Commission ne peut faire l'objet d'un appel.

Quant au processus qu'elle a suivi pour certifier les moyens d'évaluation, la Commission a considéré qu'un appel en vertu de l'article 35 de la Loi peut porter sur la procédure d'évaluation des candidats admis à un concours de promotion ou à la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion et que le processus de certification ne fait pas partie de la procédure d'évaluation.

La Commission a rappelé que l'acte de certification d'un moyen d'évaluation est indépendant de la décision de l'autorité responsable d'un concours de choisir ce moyen d'évaluation dans le cadre du concours qu'elle tient. La certification d'un moyen d'évaluation est faite en vertu du pouvoir accordé par le législateur à la Commission au dernier alinéa de l'article 115 de la Loi et aucun recours n'est prévu à l'encontre de l'exercice de ce pouvoir.

[13] Décision du 30 janvier 2006, dossiers nos 1273471, 1273473, 1273475, 1273478, 1273479, 1273483, 1273489, 1273491, 1273494, 1273495, 1273498, 1273504 et 1273508 (non encore publiée au 31 mars 2006 au R.D.C.F.P.).

Partie 3
Les résultats de la Commission

La présente partie porte sur les mesures prises et les résultats atteints au regard du plan stratégique, du plan annuel de gestion des dépenses et des engagements de la Déclaration de services aux citoyens. On y fait également état des résultats obtenus quant à l'accessibilité aux services, à la qualité et à la célérité du processus décisionnel. Enfin, elle se termine par un bref portrait de l'utilisation des ressources de la Commission.

3.1 Plan stratégique 2004-2007

Cette section présente les résultats atteints par la Commission en 2005-2006, par rapport aux objectifs prévus dans son plan stratégique 2004-2007.

ENJEU 1 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Orientation stratégique

Assurer la qualité des services rendus en matière de harcèlement psychologique.

Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat	Résultats 2004-2005	Résultats 2005-2006
1.1 Répondre adéquatement aux demandes de renseignement et aux recours sur cette question. Cible : d'ici trois ans, atteindre un degré de satisfaction de la clientèle de 80 %.	Nombre de demandes de renseignement traitées :	105	79
	– Fonctionnaires non syndiqués, administrateurs d'État, membres ou dirigeants d'organismes ;	29	20
Atteinte en 2005-2006.	– Fonctionnaires syndiqués, employés du secteur privé ou parapublic redirigés vers les ressources appropriées.	76	59
	Nombre de recours traités.	6	10
	Degré de satisfaction de la clientèle.[1]	--	7 sur une échelle de 7
1.2 Faire en sorte que la clientèle soit bien informée de ses recours en cette matière. Cible : d'ici un an, rejoindre 95 % de notre clientèle.	Pourcentage de la clientèle rejoint.	100 %	--
	Pourcentage de satisfaction quant à la qualité de l'information diffusée.[2]	Non réalisé	Non réalisé
Atteinte en 2004-2005.			

Commentaires

1 La satisfaction de la clientèle ayant utilisé les services de renseignement pour des questions portant sur le harcèlement psychologique a été évaluée par un sondage téléphonique bimestriel qui permet d'établir une évaluation globale sur une base de six mois. Les personnes qui ont consenti à répondre au sondage et qui ont été rejointes ont évalué à 7 sur une échelle de 7 leur niveau de satisfaction générale sur les renseignements.

2 Compte tenu des autres priorités et des ressources non disponibles, l'évaluation de la satisfaction n'a pas été réalisée.

ENJEU 2 - MODERNISATION DE L'ÉTAT

Orientation stratégique

Évaluer l'impact des changements en fonction des principes fondamentaux de gestion des ressources humaines et intervenir de façon proactive.

Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat	Résultats	
		2004-2005	2005-2006
2.1 Informer les fonctionnaires des impacts des changements en cours (recours, accessibilité, nos rôles, etc.) Cible : d'ici trois ans, rejoindre 95 % des fonctionnaires par une information de qualité.	Pourcentage des personnes sensibilisées Pourcentage de satisfaction quant à la qualité de l'information diffusée.	Aucun changement Ne s'applique pas	Aucun changement Ne s'applique pas
Ne s'applique pas			
2.2 Informer les autorités de l'impact des changements sur les principes fondamentaux en leur fournissant, en temps utile, les avis, études ou recommandations appropriés en regard des changements prévus. Cible : d'ici trois ans, avoir fourni les avis, études ou recommanda-tions sur tous les changements significatifs proposés par le Secrétariat du Conseil du trésor.	Nombre d'analyses, d'études, de recommandations ou d'avis produits.[1]	3	4
Atteinte en 2004-2005 et en 2005-2006			

Commentaires

1 Transmission au Secrétariat du Conseil du trésor :

- en juin 2005, de l'avis de la Commission concernant les emplois occasionnels de la fonction publique pour y inclure six nouvelles exceptions au processus de recrutement des employés occasionnels ;
- en juin 2005, des commentaires de la Commission sur les résultats des modifications apportées à la Loi sur la fonction publique aux fins du rapport concernant l'application de la Loi sur l'administration publique ;
- en octobre 2005, du document en réponse à la recommandation du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement, consistant à recentrer la Commission sur ses fonctions d'enquête et de tribunal administratif et à transférer au Conseil du trésor la responsabilité de faire les « suivis de l'application des lois, règlements et politiques adoptés par le Conseil du trésor en matière de gestion des ressources humaines » ;
- en mars 2006, d'une recommandation de la Commission relative au Programme de soutien à la nomination des membres de groupes cibles qui s'adresse aux membres des communautés culturelles, aux anglophones, aux autochtones et aux personnes handicapées.

ENJEU 3 - QUALITÉ DES SERVICES À LA CLIENTÈLE DE LA COMMISSION

Orientation stratégique

Réaffirmer l'engagement de la Commission à réaliser pleinement sa mission en regard du service à la clientèle.

Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat	Résultats	
		2004-2005	2005-2006
3.1 D'ici trois ans, réduire à six mois les délais moyens de traitement des dossiers de vérification.	Délais moyens de traitement des dossiers de vérification.[1]	12 mois	17,5 mois
Non atteint.			
3.2 D'ici trois ans, faire en sorte que 80 % des dossiers d'enquête se règlent dans un délai de deux mois.	Pourcentage des dossiers d'enquête réglés à l'intérieur de deux mois.[2]	34 % 31 sur 90	57 % 51 sur 90
Non atteint.	Délai moyen de traitement.[2]	111 jours de calendrier	70 jours de calendrier
3.3 D'ici trois ans, augmenter de 40 % le nombre d'études réalisées. (En 2003-2004 : une étude.)	Nombre d'études réalisées.[3]	2	2
Atteint.			
3.4 Pour les trois prochaines années, maintenir les délais de traitement des dossiers d'appels.	Délai moyen de traitement des dossiers d'appels, incluant les décisions où il y a eu remise. (En 2003-2004 : 195 jours.)	219 jours	175 jours
Non atteint en 2004-2005 et atteint en 2005-2006.			
3.5 Pour les trois prochaines années, maintenir les délais de traitement des demandes de renseignement.	Délais moyens de traitement des demandes de renseignement.	1 jour	1 jour
Atteint.			
	Nombre de plaintes fondées à l'égard des services rendus par la Commission.[4]	2 plaintes partiellement fondées	1 plainte fondée
	Degré de satisfaction de la clientèle.[5]	--	--

Commentaires	
1 Vérifications horizontales :	**Délai**
– Vérification sur les promotions sans concours	18 mois
Cette vérification couvrait 192 promotions sans concours accordées dans 11 ministères et organismes. Le délai de traitement de la vérification s'explique par son ampleur, les ressources limitées pour sa réalisation et par les délais de consultation des ministères et des organismes à l'étape des rapports ministériels.	
– Suivi de la vérification sur la reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité	17 mois
Le délai de traitement du suivi de la vérification sur la mise en application de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique s'explique essentiellement par le roulement du personnel affecté à sa réalisation.	
– Vérification sur l'accès aux emplois dans la fonction publique	En cours
– Vérification sur les situations de désignations à titre provisoire	En cours
– Vérification relative aux enquêtes de bonnes mœurs et aux conditions médicales aux emplois des agents de la paix	En cours
La Commission compte poursuivre la révision de l'ensemble de ses processus de vérification en 2006-2007. L'objectif relatif aux délais moyens de traitement des dossiers et les moyens favorisant son atteinte seront également revus.	
2 En 2005-2006, 99 demandes d'enquêtes se sont ajoutées aux 20 dossiers d'enquêtes de 2004-2005 en traitement au 31 mars 2005. L'année précédente, 105 demandes d'enquêtes avaient été reçues. L'amélioration des délais de traitement s'explique en partie par un système de suivi du processus d'enquête plus rigoureux.	
3 Deux études ont été réalisées :	
– Étude qualitative sur la réticence des cadres à utiliser les recours de la Commission de la fonction publique ;	
– Sondage sur la perception des représentants ministériels, des procureurs des ministères, des procureurs des appelants et des directrices et directeurs des ressources humaines, concernant les interventions et les services offerts par la Commission de la fonction publique. L'analyse des résultats est en cours.	
4 La Commission a reçu deux plaintes dans le cadre de son processus de traitement des plaintes par rapport à sa déclaration de services aux citoyens et aux engagements qui y sont pris. Les éléments d'une des plaintes ne constituaient pas un motif de plainte énoncé dans la déclaration de services aux citoyens de la Commission. L'autre plainte, qui portait sur les délais de réalisation d'une enquête, s'est avérée fondée et des correctifs ont été appliqués.	

Commentaires
5 En 2004-2005, la Commission a évalué ses services auprès des citoyens et des fonctionnaires au moyen d'un sondage téléphonique. En 2005-2006, elle a complété l'évaluation de la satisfaction de sa clientèle auprès des représentants ministériels, des procureurs des ministères, des procureurs des appelants et des directrices et des directeurs des directions de ressources humaines, au moyen d'un sondage postal. • Évaluation par les citoyens et les fonctionnaires 187 des 274 personnes visées ont pu être rejointes et ont répondu à l'entrevue téléphonique. Les services ayant fait l'objet d'une évaluation auprès de cette clientèle étaient les services du greffe, des enquêtes, des audiences, de la médiation, des séances d'échanges et d'information et des renseignements. Le taux de satisfaction moyen pondéré, excluant les renseignements, était de 5,2 sur une échelle de 7. Le taux de satisfaction des renseignements était de 6 sur une échelle de 7. Des rencontres de travail ont eu lieu pour chacun des services évalués afin d'analyser les résultats obtenus et de déterminer les actions à entreprendre afin d'améliorer la qualité des services offerts par la Commission. Les actions entreprises en 2005-2006 ont porté notamment sur la circulation de l'information à l'interne et les communications avec les requérants. • Évaluation par les représentants ministériels, par les procureurs des ministères, par les procureurs des appelants et par les directrices et directeurs des directions de ressources humaines 53 des 105 personnes visées ont rempli les questionnaires. Les services ayant fait l'objet d'une évaluation auprès de cette clientèle étaient les services du greffe, des enquêtes, des audiences, de la médiation, des séances d'échanges et d'information et des vérifications. Le taux de satisfaction moyen pondéré était de 5,7 sur une échelle de 7. Des rencontres ont eu lieu afin de trouver des pistes de solutions pour chacun des services évalués. Même si les travaux d'analyse étaient en cours au 31 mars 2006, des mesures ont été prises, notamment en ce qui concerne un processus permettant d'encadrer les étapes de réalisation d'une vérification.

ENJEU 4 - CONFIANCE DES CITOYENS ENVERS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Orientation stratégique

Maximiser l'influence de la Commission en favorisant la mise en œuvre de ses recommandations.

Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat	Résultats	
		2004-2005	2005-2006
4.1 Augmenter le nombre de recommandations se traduisant par une action. Cible : d'ici trois ans, faire en sorte que 90 % des recommandations se traduisent par une action.	Pourcentage de recommandations des dossier d'enquête se traduisant par une action.[1]	Système non en vigueur	42 %
Non atteinte en 2005-2006.			
4.2 Assurer un suivi des recommandations auprès des ministères et des organismes. Cible : d'ici trois ans, avoir implanté un système de suivi des recommandations.	Qualité du système de suivi des recommandations implanté.	--	Système implanté
Atteinte.			
4.3 Faire davantage connaître le rôle, les services, les avis et les décisions de la Commission. Cible : d'ici trois ans, augmenter de 50 % la connaissance du rôle, des services, des avis et des décisions de la Commission.	Degré de connaissance du rôle, des services, des avis et des décisions de la Commission.[2]	--	--
Non évaluée.			

Commentaires

1 Au 31 mars 2006, 17 recommandations ont été formulées dans des dossiers d'enquête. 5 d'entre elles étaient de portée générale en vue d'actions futures, et les 12 autres nécessitaient une réponse des ministères ou des organismes, ce qui a été fait dans tous les cas. 5 de ces 12 recommandations (42 %) ont été suivies.

2 L'opérationnalisation du plan de communication adopté en 2005-2006 par la Commission permettra la réalisation de moyens de diffusion visant à augmenter la visibilité et l'influence de la Commission. Le degré de connaissance du rôle, des services, des avis et des décisions de la Commission sera évalué après la réalisation des moyens de diffusion.

La Commission a poursuivi sa stratégie de visibilité visant à se faire connaître davantage. Les activités suivantes ont soutenu cette stratégie :

- la diffusion élargie des rapports de vérification, notamment aux vérificateurs internes et aux responsables d'accès à l'égalité des ministères et des organismes ;

Commentaires
– la diffusion dans le site Internet de la Commission des deux décisions rendues le 5 avril 2005 en matière de certification de moyens d'évaluation dans le cadre d'un concours de promotion tenu à l'échelle gouvernementale pour pourvoir à des emplois de cadre, classe 4 ; – la diffusion dans le site Internet de la Commission des trois décisions rendues par la Commission en tant que tribunal administratif dans le cadre d'un concours de promotion tenu à l'échelle gouvernementale pour exercer des emplois de cadre, classe 4 ; – la transmission, en septembre 2005, d'un document sur l'utilisation de l'examen de l'expérience et des réalisations professionnelles dans le cadre d'une promotion sans concours, aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes ainsi qu'aux directeurs et directrices des ressources humaines. En novembre 2005, le Secrétariat du Conseil du trésor transmettait aux directrices et directeurs des ressources humaines un communiqué indiquant que cet examen devrait toujours faire l'objet d'une concertation avec des représentants du Secrétariat ; – la transmission, en mars 2006, à la direction des ressources humaines d'un ministère, d'un rappel sur l'importance de mentionner le droit d'appel lors de la transmission à un candidat à un concours de promotion d'un avis concernant le refus de son admission ou de sa participation à un examen ou l'informant d'un résultat insuffisant selon la formulation proposée par le Secrétariat du Conseil du trésor dans les lettres modèles qui se trouvent dans le système automatisé de gestion des concours. Le ministère a donné suite à l'intervention de la Commission ; – la distribution d'un dépliant sur les services offerts par la Commission aux fins des programmes d'accueil offerts par l'École nationale d'administration publique.

3.2 Déclaration de services aux citoyens

Dans cette section, la Commission rend compte des engagements pris dans sa déclaration de services aux citoyens qui a pris effet le 1er avril 2004. Cette déclaration de services prend en considération les services rendus tant aux citoyens qu'aux fonctionnaires.

La Déclaration de services aux citoyens informe la clientèle de la qualité des services à laquelle elle est en droit de s'attendre, et vise également à améliorer de façon continue l'organisation des services offerts.

- **Demande de renseignements**

Engagement : Lors d'une demande de renseignements par téléphone, diriger l'appel vers une personne spécialisée qui le reçoit immédiatement ou qui entre en communication avec la personne le jour même ou le jour ouvrable suivant.

Résultat : Atteint dans 98 % des cas (97 % en 2004-2005).

Commentaires :

La Commission a reçu 480 demandes de renseignements. Le retour d'appel a été fait le jour même ou le jour ouvrable suivant dans 98 % des cas, soit pour 471 des demandes reçues. Pour les 9 autres demandes, le retour d'appel a généralement été fait le surlendemain.

Engagement : Fournir une réponse complète dans les cinq jours ouvrables suivant la demande de renseignements généraux.

Résultat : Atteint dans 99 % des cas (100 % en 2004-2005).

Commentaires :

Des réponses complètes ont été données à la clientèle dans les 5 jours ouvrables dans 99 % des cas, soit pour 472 des 480 demandes reçues. Les 8 autres demandes ont obtenu une réponse dans un délai de 8 à 14 jours parce qu'elles ont nécessité une recherche d'information ou une réponse écrite.

- **Demande d'enquête par écrit**

Engagement : Envoi d'un accusé de réception mentionnant le nom de la personne à qui s'adresser pour la suite du dossier dans les cinq jours ouvrables suivant la réception d'une demande d'enquête par écrit.

Résultat : Atteint dans 96 % des cas (94 % en 2004-2005).

Commentaires :

La Commission a reçu 99 demandes d'enquête réparties de la façon suivante : 64 fonctionnaires réguliers, 18 citoyens, 12 fonctionnaires occasionnels et 5 anonymes.

L'envoi d'un accusé de réception dans les 5 jours ouvrables a été atteint dans 96 % des cas, soit pour 90 demandes d'enquête sur les 94 pour lesquelles la personne avait fourni ses coordonnées. Pour les 4 autres demandes, l'accusé de réception a été transmis dans un délai de 7 à 15 jours notamment, parce qu'elles nécessitaient des discussions à l'interne avant d'entrer en communication avec les requérants.

Engagement : Entrée en communication de la personne responsable du dossier avec le requérant au cours des 10 jours ouvrables suivant la réception de la demande.

Résultat : Atteint dans 94 % des cas (82 % en 2004-2005).

Commentaires :

La Commission a tenu son engagement dans 94 % des demandes, soit 93 sur 99. Pour 4 autres demandes, la communication avec la personne requérante s'est faite dans un délai de 11 à 14 jours ouvrables. Le délai dans la communication pour ces 4 demandes s'explique par la complexité des dossiers. Pour les 2 autres demandes, la communication n'a pas été nécessaire compte tenu que les personnes avaient déjà été en communication avec la Commission préalablement à l'ouverture de leur dossier.

Engagement : Traitement de la demande dans les 40 jours ouvrables après sa réception. Si ce délai ne peut être respecté, informer le requérant le plus rapidement possible ainsi que des motifs, du nouveau délai de réponse et de toute prolongation de ce nouveau délai.

Résultat : Atteint dans 57 % des cas (34 % en 2004-2005).

Commentaires :

Les demandes d'enquête ont été traitées dans les 40 jours ouvrables après leur réception dans 57 % des cas, soit 51 demandes d'enquête sur les 90 traitées.

Les demandes traitées après le délai de 40 jours ouvrables l'ont été, notamment, en raison de leur complexité et de la disponibilité du personnel.

Lorsque ce délai ne pouvait être respecté, les personnes ont été informées, par écrit ou par une communication téléphonique, des motifs du retard et du nouveau délai de réponse.

3.3 Accessibilité aux services, qualité et célérité du processus décisionnel

- **L'accessibilité au processus décisionnel**

Le greffe de la Commission a été accessible toute l'année pendant les jours et les heures ouvrables pour recevoir les appels et les plaintes des personnes exerçant un recours devant la Commission.

Au cours de l'année 2005-2006, une préposée à l'accueil a répondu aux personnes qui se sont présentées à la Commission ou qui ont téléphoné. Elle les a dirigées, au besoin, vers une personne-ressource spécialisée pouvant leur fournir le service approprié. Une messagerie vocale a été constamment en fonction de manière à permettre aux personnes qui téléphonent en dehors des heures d'ouverture des bureaux de laisser un message et un retour d'appel le jour ouvrable suivant a généralement été assuré. Une attention a été portée aux personnes qui contactent la Commission par courriel pour qu'elles reçoivent une réponse appropriée généralement le jour même ou le jour ouvrable suivant.

La Commission a également transmis aux personnes exerçant un recours des renseignements visant à les éclairer quant au processus concernant le traitement de leur dossier, la médiation et les séances d'échanges et d'information, le cas échéant.

Les décisions de la Commission ont été publiées et vendues par les Publications du Québec. Certaines décisions ont été également rendues disponibles dans la banque de données AZIMUT-SOQUIJ, sur abonnement. Les résumés des décisions de la Commission ont été disponibles dans la banque de données CITATION, sur abonnement. De plus, les résumés de la jurisprudence de la Commission, produits dans CITATION, ainsi que les recueils publiés par les Publications du Québec ont été mis à la disposition des personnes pour consultation dans les locaux de la Commission.

- **La qualité des services aux personnes exerçant un recours, aux intimés et aux intervenants**

Les personnes exerçant un recours ont pu obtenir pendant les heures ouvrables des renseignements sur le processus d'exercice du recours et sur l'évolution de leur dossier.

Par ailleurs, le greffe de la Commission a veillé à la transmission aux parties, dans les meilleurs délais, d'un accusé de réception. Il a également veillé à ce que les parties soient informées, par écrit, de la tenue d'une séance d'échanges et d'information ou de médiation, le cas échéant. Lorsqu'une décision du tribunal a été rendue, il s'est assuré qu'elles reçoivent une copie de cette décision.

Afin de la rendre disponible rapidement et à moindre coût, la Commission a diffusé dans son site Internet l'information utile aux personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes constituée à la suite du concours de promotion interministériel de cadre 4.

- **La médiation et les séances d'échanges et d'information**

La Commission a mis à la disposition des parties un service de médiation par un commissaire ou par un professionnel.

Lorsqu'un commissaire l'a estimé nécessaire, la Commission a également tenu des séances d'échanges et d'information dans le cas des appels concernant des concours de promotion, afin d'accélérer le processus lors des audiences et de permettre aux personnes d'obtenir l'information permettant de préciser leurs motifs d'appel.

Au cours de l'année, la Commission a tenu des séances de médiation dans 8 des 19 dossiers pour lesquels la médiation par un commissaire avait été offerte. La médiation a donné lieu à six désistements. La Commission a également offert la médiation par un professionnel dans 37 dossiers mais celle-ci a été refusée par l'une ou l'autre des parties, dans tous les dossiers.

Par ailleurs, la Commission a tenu 39 séances d'échanges et d'information dans 81 dossiers d'appel en matière de promotion et 51 désistements ont été reçus à la suite de ces séances.

- **La célérité du processus décisionnel**

La Commission a pris tous les moyens pour traiter le plus rapidement possible les recours et rendre une justice plus efficace. Certains éléments sont cependant indépendants de sa volonté et ont des répercussions sur les délais, tels le nombre élevé d'appelants pour un même concours en matière de promotion, les demandes de report de l'audience par l'une ou l'autre partie, notamment pour des raisons de santé, la disponibilité restreinte des procureurs du Secrétariat du Conseil du trésor et la non-disponibilité d'un grand nombre de personnes au cours de la période estivale.

Au cours de 2005-2006, la Commission a reçu 206 appels (194 en 2004-2005) en matière de promotion, de mesures administratives et disciplinaires et de conditions de travail, tel qu'illustre à la figure 3.

Figure 3 – Répartition des dossiers d'appel reçus en 2005-2006

a) En matière de promotion

En 2005-2006, la répartition des appels et leur traitement étaient les suivants :

		Dossiers fermés						
En cours au 05-04-01	Reçus en 2005-2006	Désistements	Désistements suite SEI	Règlement hors cour	Appels accueillis	Appels rejetés	Total des dossiers d'appels fermés	En cours au 06-03-31
54	141	41	51	0	14	42	148	47

SEI : Séance d'échanges et d'information

72 % des appels relatifs à un concours de promotion se sont réglés par une intervention de la Commission soit 51 par une séance d'échanges et d'information et 56 par décisions.

Les 56 dossiers pour lesquels il y a eu une décision concernaient 16 concours de promotion.

Delai moyen de traitement de la reception a la decision (incluant les decisions ou il y a eu remise)	131 jours (137 en 2004-2005)

Plusieurs elements rendent ce delai incompressible, notamment l'attente de l'expiration du délai d'appel suivant la décision contestée, le delai de vérification du consentement des parties pour entendre la cause avant la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes et, s'il n'y a pas consentement, l'attente de la constitution de celle-ci. Il y a aussi l'attente des réponses des procureurs des parties aux propositions de dates d'audience et, enfin, le délai réglementaire de 15 jours pour la convocation à l'audience prévu par le Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique.

Delai moyen de traitement de la prise en delibere a la decision (incluant les decisions ou il y a eu remise)	15 jours (19 en 2004-2005)

Quant au délai entre la prise en délibéré de l'affaire et la décision de la Commission, il a été en moyenne de 15 jours de calendrier par rapport à 19 jours en 2004-2005. Selon la Loi, une décision relative à un concours en matière de promotion doit être rendue dans les 30 jours de la prise en délibéré. Par ailleurs, ce délai peut être prolongé par le président de la Commission pour des motifs sérieux, ce qui a été fait en une seule occasion en 2005-2006, pour une durée additionnelle de 29 jours. Cette prolongation du délai a été nécessaire parce que la décision concernait 13 dossiers et en raison de la période des fêtes.

b) En matière de mesures administratives ou disciplinaires

Au cours de 2005-2006, la répartition des appels et leur traitement étaient les suivants :

		Dossiers fermés						
En cours au 05-04-01	Reçus en 2005-2006	Désistement	Désistement suite MED par commissaire	Règlements hors cour	Appel accueilli	Appel rejeté	Total des dossiers d'appels fermés	En cours au 06-03-31
11	18	1	1	3	1	0	6	23

MED : Médiation

Delai moyen de traitement de la réception à la décision (incluant les décisions ou il y a eu remise)	119 jours (315 en 2004-2005)

c) En matière de conditions de travail

Au cours de l'année 2005-2006, la répartition des appels et leur traitement étaient les suivants :

		Dossiers fermés						
En cours au 05-04-01	Reçus en 2005-2006	Désistements	Désistements suite MED par commissaire	Règlements hors cour	Appels accueillis	Appels rejetés	Total des dossiers d'appels fermés	En cours au 06-03-31
33	47	13	5	4	2	8	32	48

MED : Médiation

Delai moyen de traitement de la réception à la décision : (incluant les décisions où il y a eu remise)	287 jours (408 en 2004-2005)

Globalement, au cours de 2005-2006, la Commission a fermé 186 dossiers sur les 98 en cours au 1er avril 2005 et les 206 qui se sont ajoutés en cours d'année, laissant ainsi 118 dossiers en cours au 31 mars 2006. La figure 4 présente la répartition par objet des dossiers fermés en cours d'année.

Figure 4 – Répartition des dossiers d'appel fermés en 2005-2006

3.3.1 Révision par la Commission de ses décisions

La Commission dispose d'un pouvoir de « révision pour cause » en vertu de l'article 123 de la Loi sur la fonction publique. Ce pouvoir s'exerce notamment advenant un déni de justice ou une violation des règles de justice naturelle.

Les décisions de la Commission en matière de révision, tout en laissant une ouverture à une intervention portant sur les motifs reconnus par les tribunaux supérieurs, confirment leur caractère final, contribuant ainsi à l'efficacité de la justice administrative.

En 2005-2006, une décision de la Commission a fait l'objet d'une demande de révision. Cette demande était pendante au 31 mars 2006.

3.3.2 Révision judiciaire des décisions rendues par la Commission

Au 1er avril 2005, deux décisions de la Commission étaient en révision devant la Cour supérieure. L'une a fait l'objet d'une décision de la Cour en 2005-2006 qui a confirmé la décision rendue par la Commission. L'autre requête était toujours pendante au 31 mars 2006.

En 2005-2006, une décision de la Commission a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure. Cette requête était pendante au 31 mars 2006.

Au 1er avril 2005, une requête en révision judiciaire était pendante devant la Cour d'appel. Cette requête était toujours pendante au 31 mars 2006. Par ailleurs, une décision de la Cour supérieure rendue en 2005-2006 a fait l'objet d'une requête pour permission d'en appeler devant la Cour d'appel. Cette requête était toujours pendante au 31 mars 2006.

3.4 Ressources

- **Les ressources humaines**

L'effectif de la Commission

L'effectif autorisé de la Commission est de 38 personnes en équivalent temps complet (ETC), dont 37 réguliers.

Emplois réguliers au 31 mars 2006

Hors cadres (membres de la Commission)	3
Cadres	2
Professionnels	17
Techniciens	4
Personnel de bureau	5
Vacants	6

Emplois occasionnels et stagiaire au 31 mars 2006

Greffiers audienciers sur appel	3
Professionnels	2
Stagiaire en droit	1

Autres emplois

La Commission a bénéficié, pendant l'année, des services de trois personnes, deux comme étudiants et l'autre en vertu d'un prêt de services.

Répartition en nombre de l'effectif au 31 mars par groupe d'âge*

	2004-2005			2005-2006		
	< 35 ans	35 à 54 ans	55 ans et +	< 35 ans	35 à 54 ans	55 ans et +
Hommes	0	10	3	2	10	2
Femmes	7	14	0	7	13	0
Total	7	24	3	9	23	2

* Excluant les membres de la Commission.

Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er avril 2009 en nombre et en pourcentage des employés

	Du 1er avril 2005 au 31 mars 2008	Du 1er avril 2006 au 31 mars 2009
Nombre d'employés visés*	9/30	9/28
Pourcentage des employés au 31 mars 2005 et 2006	30%	32%

* Excluant les membres de la Commission.

Considérant le petit nombre d'employés, le taux élevé de départs à la retraite prévu au cours des prochaines années et le remplacement des employés dans une proportion de 40 %, la Commission devra accorder une attention particulière à cette réduction prévisible de son effectif.

Taux d'absentéisme

Nombre de jours d'absences* / Nombre de jours de travail payés

2004-2005	2005-2006
7%	11%

* Absences en raison de maladie, congés sans solde, congés pour événements familiaux et congés reliés aux droits parentaux.

Le taux d'absentéisme s'explique par des invalidités prolongées et des congés reliés aux droits parentaux.

Taux de roulement du personnel régulier

2004-2005	2005-2006
13%	18%

Le taux de roulement correspond au nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année excluant les affectations divisé par le nombre de postes réguliers utilisés au 31 mars de chaque année.

Le developpement du personnel

La Commission s'est conformée, au cours de l'annee 2005, à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre en consacrant plus de 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles. Elle a affecté 196,3 jours au développement de son personnel. De plus, elle y a consacré un montant de 41 789 $ réparti de la façon suivante :

Les coûts incluent les frais d'inscription, les frais de déplacement ainsi que le matériel pédagogique.

Nombre de jours et montants alloués au développement des compétences du personnel, par catégorie d'emploi, en 2005

Catégories d'emploi	Jours	Frais totaux
Personnel de direction	10,7	2 596 $
Cadres et professionnels	140,9	27 734 $
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	44,7	11 459 $
Total	**196,3**	**41 789 $**

- **Les ressources financières**

Tableau comparatif du budget de dépenses 2004-2005 et 2005-2006

Supercatégories	2004-2005*	2005-2006**
	(000 $)	(000 $)
Rémunération	3 007,6	3 004,3
Fonctionnement	396,5	375,9
Total	**3 404,1**	**3 380,2**
Immobilisation	18,0	18,0
Effectif total autorisé	38	38

* Ces montants incluent un report de crédits de 81 000 $ de l'exercice 2003-2004 et une subvention pour l'embauche de personnel étudiant à l'été 2004.

** Ces montants incluent un report de crédits de 99 200 $ de l'exercice 2004-2005 et une subvention pour l'embauche de personnel étudiant à l'été 2005.

3.5 Consultation du site Internet

En 2005-2006, le site Internet de la Commission a fait l'objet de 25 508 visites.

Partie 4
Le respect de certaines obligations

4.1 Accès à l'information

En 2005-2006, le responsable de l'accès aux documents de la Commission a traité six demandes d'accès en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Les documents étaient inexistants pour une de ces demandes. Quatre demandes ont été refusées en partie par le responsable de l'accès aux documents et une a été refusée en totalité. Aucun de ces refus n'a été porté en révision devant la Commission d'accès à l'information au cours de 2005-2006.

Au 1er avril 2005, une demande de révision d'une décision du responsable de l'accès aux documents était pendante devant la Commission d'accès à l'information. Cette demande de révision a été accueillie, en partie, en 2005-2006.

4.2 Protection des renseignements personnels

En 2005-2006, la Commission s'est conformée aux exigences législatives en matière de protection des renseignements personnels.

La déclaration de fichiers de renseignements personnels a fait l'objet de modifications et une nouvelle déclaration modifiée a été transmise à la Commission d'accès à l'information. Aucune communication de renseignements personnels n'a été inscrite au registre des communications de renseignements personnels à l'occasion d'un sondage et aucune communication de renseignements en vue de prévenir un acte de violence conformément à l'article 59.1 de la Loi sur l'accès n'a été inscrite au registre prévu à cette fin.

Le comité de protection des renseignements personnels s'est assuré du suivi du plan d'action de la Commission en matière de renseignements personnels. Le comité a également revu les types d'accès aux dossiers personnels des employés de la Commission et s'est assuré que les mécanismes de contrôle relatifs à l'utilisation du courrier électronique et à la navigation Internet permettaient le respect des obligations auxquelles son dirigeant est tenu en cette matière par la loi.

Des rappels concernant l'utilisation du télécopieur et du courrier électronique, la destruction des documents et les consignes usuelles de sécurité pour la composition des mots de passe et les bonnes pratiques de sécurité afin de ne pas permettre l'intrusion de virus ont été faits à tout le personnel.

La révision des pratiques relatives à la collecte et à la conservation des renseignements personnels contenus dans les dossiers d'enquêtes et de vérifications a été entreprise. Les mesures de sécurité relatives à l'entreposage des copies de sécurité des données informatiques enregistrées sur le réseau de la Commission ont été renforcées.

Par ailleurs, la révision des mesures de sécurité entourant la conservation des dossiers personnels des employés de la Commission et la destruction des renseignements personnels a permis de constater que les mesures de sécurité en place assuraient le respect des exigences de la loi.

4.3 Programme d'accès à l'égalité, Plan d'embauche pour les personnes handicapées et objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise

4.3.1 Renseignements généraux

L'embauche en 2005-2006

Statut	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre total de personnes embauchées	5 dont 4 mutations	5	2	1

Nombre d'employés réguliers en poste au 31 mars 2006

Effectif total (personnes) Vingt-huit, à l'exclusion des trois membres de la Commission nommés par l'Assemblée nationale.

4.3.2 Membres des communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées

Rappel de l'objectif :

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés réguliers, occasionnels, stagiaires et étudiants provenant des membres des communautés culturelles, des anglophones ou des autochtones et des personnes handicapées dans le but d'augmenter la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

Le taux d'embauche

Statut	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires	Global
Nombre de personnes embauchées	0	1	0	0	
Taux d'embauche	0%	20%	0%	0%	11%

La Commission a engagé neuf personnes au recrutement en 2005-2006 dont une était membre des communautés culturelles.

Communautés culturelles – Rappel de l'objectif

Atteindre la cible gouvernementale de 9 %.

Le taux de représentativité

Aucune personne titulaire d'un emploi régulier à la Commission n'était membre des communautés culturelles le 31 mars 2006.

Personnes anglophones ou autochtones

Au cours de l'année 2005-2006, aucune personne anglophone ou autochtone n'a été embauchée par la Commission.

Aucune personne titulaire d'un emploi régulier à la Commission n'était anglophone ou autochtone au 31 mars 2006.

4.3.3 Personnes handicapées

Rappel de l'objectif :

Atteindre la cible ministérielle de représentativité de 2 %.

Le taux de représentativité

	Réguliers
Nombre de personnes handicapées	2
Taux de représentativité	7 %

La Commission comptait 2 personnes handicapées titulaires d'un emploi régulier sur 28 employés réguliers en 2005-2006.

4.3.4 Femmes

Le taux d'embauche

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre de femmes embauchées	0	4	1	1
Pourcentage	0 %	80 %	50 %	100 %

Le niveau de représentation*

Catégorie	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien assimilé	Personnel de bureau
Nombre de femmes par catégorie	0	8	2	5
Niveau de représentation	0 %	47 %	50 %	100 %

* Titulaires d'un emploi régulier

4.3.5 Résultats comparatifs

Le taux d'embauche global des groupes visés selon les statuts

Taux d'embauche global, en pourcentage, des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones pour les trois dernières années et pour 2005-2006, incluant le taux d'embauche des personnes handicapées.

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
2003-2004	–	38 %	–	–
2004-2005	–	25 %	–	–
2005-2006	–	20 %	–	–

Le taux de représentativité des personnes handicapées

Pourcentage du taux de représentativité des personnes handicapées des trois dernières années.

2003-2004	2004-2005	2005-2006
11 %	10 %	7 %

Pourcentage des titulaires d'un emploi régulier à la Commission.

Le taux de représentativité des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones

Aucune personne titulaire d'un emploi régulier à la Commission n'était membre de ces groupes au cours des trois dernières années.

4.4 Recrutement des jeunes de moins de 35 ans

Afin de favoriser l'embauche des jeunes sans expérience et d'augmenter le nombre de jeunes dans la fonction publique, le Plan d'action gouvernemental sur le rajeunissement de la fonction publique québécoise fixait aux ministères et aux organismes des objectifs annuels de recrutement de jeunes pour 2002-2003, 2003-2004 et 2004-2005. Le plan précisait également que ces objectifs seraient révisés et modifiés en fonction de la présence des jeunes au 31 mars 2005 et que les objectifs d'embauche pour 2005-2006 et 2006-2007 seraient déterminés sur la base des résultats atteints.

Par ailleurs, le Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007 prévoit la poursuite du renouvellement de l'effectif de la fonction publique en accordant une priorité au rajeunissement des employés, notamment par le maintien des activités de recrutement étudiant.

Le tableau suivant présente les données concernant le nombre de jeunes de moins de 35 ans embauchés en 2005-2006 et le taux d'embauche au recrutement pour la période.

Le taux d'embauche au recrutement

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre de jeunes embauchés	1	2	2	1
Taux d'embauche au recrutement	67 %			

La Commission a procédé au recrutement de neuf personnes en 2005-2006. Six étaient des jeunes de moins de 35 ans. Aucune n'était membre des communautés culturelles, anglophone ou autochtone.

4.5 Politique linguistique

La politique linguistique de la Commission, adoptée en 2001, est toujours en vigueur. L'utilisation du français dans les activités quotidiennes de la Commission est régie par cette politique et les règles qui y sont prévues doivent être respectées par tous les membres du personnel de la Commission.

En 2005-2006, une personne-ressource a répondu aux questions du personnel relatives au respect de la Charte de la langue française et de la politique linguistique de la Commission. Cette personne a également communiqué avec la conseillère en francisation de l'Office québécois de la langue française assignée à la Commission.

Une rubrique sur la qualité et la connaissance de la langue française a été ajoutée au bulletin de veille de la Commission. Les principaux outils linguistiques ont été renouvelés.

La Commission a continué de favoriser les fournisseurs qui respectent les exigences de la Charte de la langue française. À cette fin, elle a notamment effectué une vérification préalable de la liste des entreprises non conformes, établie par l'Office québécois de la langue française, avant d'accorder tout contrat et s'est assurée, lors de l'acquisition de biens, que toute documentation accompagnant les biens acquis soit rédigée en français.

La Commission a également transmis à l'Office québécois de la langue française, en mars 2006, son rapport relatif à la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information.

4.6 Bilan concernant la santé des personnes au travail

Depuis 2001, le gouvernement du Québec s'est doté d'une politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise. Selon cette politique, chaque ministère et organisme doit, pour favoriser la santé des personnes au travail, se doter de lignes de conduite où l'aspect préventif prime sur l'aspect curatif. Cette politique précise également que le sous-ministre ou dirigeant d'organisme doit, entre autres, veiller à ce que l'organisation du travail, ses conditions d'exécution et l'environnement dans lequel il s'effectue favorisent la santé tant physique que psychologique de ses employés.

Organisation du travail et environnement favorisant la santé physique et psychologique des personnes

Cette année, la Commission a continué de fournir et de maintenir un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence.

Elle s'est par ailleurs associée au Registraire des entreprises pour sa campagne de vaccination antigrippale offerte annuellement aux employés. Près de 25 % du personnel de la Commission y a participé.

De plus, elle a continué d'offrir à son personnel les services professionnels d'un programme d'aide aux employés (PAE).

Sondage sur le climat organisationnel et les conditions de mobilisation

Au cours de 2005-2006, la Commission a effectué un sondage pour mesurer les aspects du travail qui contribuent à l'amélioration du climat de travail et à la satisfaction de son personnel, pour connaître ceux qui constituent un problème organisationnel actuel ou potentiel, et pour proposer des pistes de solutions pour corriger ou désamorcer tout problème.

Ce sondage a été rempli par le personnel à l'automne 2005.

Le président par intérim de la Commission a rencontré l'ensemble du personnel pour présenter les résultats obtenus et les priorités d'amélioration envisagées.

Commission
de la fonction
publique
Québec